

KOLEKTÍVNA ZMLUVA ŽSR

2021 - 2023

v znení dodatkov č.1 až č.15

Dodatok č.1 zo dňa 15. 01. 2021

Dodatok č.2 zo dňa 09. 07. 2021

Dodatok č.3 zo dňa 18. 11. 2021

Dodatok č.4 zo dňa 02.02.2022

Dodatok č.5 zo dňa 28.07.2022

Dodatok č.6 zo dňa 01.12.2022

Dodatok č.7 zo dňa 23.02.2023

Dodatok č.8 zo dňa 20.04.2023

Dodatok č.9 zo dňa 21.11.2023

Dodatok č. 10 zo dňa 03.04.2024

Dodatok č. 11 zo dňa 09.07.2024

Dodatok č. 12 zo dňa 28.01.2025

Dodatok č. 13 zo dňa 29.01.2025

Dodatok č. 14 zo dňa 05.02.2025

Dodatok č. 14a zo dňa 14.04.2025

Dodatok č. 15 zo dňa 24.07.2025

Obsah

KOLEKTÍVNA ZMLUVA ŽSR 2021 - 2023	1
I. ÚVODNÉ USTANOVENIA	4
Článok 1.1. Definícia zmluvných strán.....	4
II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	4
Článok 1.2. Vzťahy zmluvných strán	4
III. OSOBITNÉ USTANOVENIA	7
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
3.2.4. Prekážky na strane zamestnávateľa	11
Článok 3.3. Odmeňovanie.....	11
3.3.1. Poskytovanie odmien pri významných životných výročiach	14
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	19
IV.ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	21
Článok 4.1. Kontrola plnenia záväzkov KZ a zmena KZ a jej častí.....	21
Článok 4.2. Riešenie sporov plynúcich z KZ.....	22
Článok 4.3. Platnosť KZ	22
PRÍLOHA Č. 1	23
SMERNICA PRE ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV ŽSR	23
Mzda	23
Zaradenie zamestnancov	23
Tarifná mzda	24
Zmluvná mzda	24
Mzda za zastupovanie	25
Mzda pri výkone inej práce.....	25
Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	26
Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	26
Mzda a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu.....	27
Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	27

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	27
Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť	28
Prémie	30
Odmeny.....	31
Osobitný príplatok.....	32
Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania	33
Odmeňovanie pri zaškoľovaní.....	33
Odmeňovanie účasti na školení, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii.....	34
Odmeňovanie pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa	34
Odmeňovanie pri nariadených lekárskech prehliadkach	34
Odmeňovanie pri nehodách	35
Stanovenie odbornej praxe a doby trvania pracovného pomeru.....	35
Priemerný a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely	36
Fond pracovného času	37
Záverečné ustanovenia.....	39
PRÍLOHA Č. 2.....	46
SOCIÁLNY FOND ŽSR	46
Tvorba sociálneho fondu a jeho účel.....	46
Použitie sociálneho fondu	46
Záverečné ustanovenia.....	50
PRÍLOHA Č. 3	53
DOHODA O KOLEKTÍVNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH V ŽSR	53
PRÍLOHA Č. 4.....	70
ZASIELANIE MESAČNÝCH ZOSTÁV ČLENSKÝCH PRÍSPEVKOV	70

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1.1. Definícia zmluvných strán

1. Železnice Slovenskej republiky (ďalej len „ŽSR“), zastúpené generálnym riaditeľom ŽSR Ing. Miloslavom Havrilom a Odborové združenie železničiarov (ďalej len „OZŽ“), so sídlom Legionárska 27, 831 04 Bratislava, IČO: 30844371, zastúpené predsedom podnikového výboru OZŽ Ing. Darinou Fabulovou, 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 iných právnych predpisoch, ktoré sú definované v Dohode o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch ŽSR, ktorá tvorí Prílohu č. 3 tejto KZ, 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 alebo 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 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 brigádnickej 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.
- 22.A.** Zrážať mesačne zo mzdy príspevky členom odborových organizácií a poukazovať ich na účty odborových organizácií na základe žiadosti zamestnanca formou dohody o zrážkach zo mzdy. Takisto postupovať i pri ukončení a zmene výkonu zrážky. Zasielanie mesačných zostáv členských príspevkov odborovým organizáciám rieši Príloha č. 4 KZ ŽSR.

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 obsadí 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 za týmto účelom zaväzuje zrealizovať ponuku práce nad rámec ZP v rozsahu najmenej desiatich vhodných pracovných ponúk podľa výberu zamestnávateľa v okruhu minimálne 150 km od zmluvne dohodnutého miesta výkonu práce zamestnanca, ak takéto ponuky budú v relevantnom čase existovať. Zamestnancom, ktorí zastávajú pracovné pozície, ktoré sú označené ako nedostatkové profesie v zmysle Prílohy č.1 Smernice pre poskytovanie príspevkov na udržanie zamestnanosti, sa zamestnávateľ zaväzuje zrealizovať ponuku práce podľa predchádzajúcej vety v okruhu 300 km od zmluvne dohodnutého miesta výkonu 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) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas poskytne zamestnávateľ aj na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, ktoré organizuje orgán príslušnej odborovej organizácie,
 - c) 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,
 - d) 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 v nasledovnom rozsahu:
- tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - 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,
 - 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,
 - 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,
 - 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.

Pri celodennej prekážke v práci v režime pružného pracovného času sa, v zmysle § 138 ods. 2 ZP na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, § 141 ods. 2 písm. a) až c) ZP a podľa písmena d) a e) tohto bodu, v súlade s § 143 ods. 2 ZP, stanovuje dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny 7,5 hodiny.

- 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 lekárskech 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.

3.2.4. Prekážky na strane zamestnávateľa

- 45.A.** Vážnym prevádzkovým dôvodom, pre ktorý nemôžu ŽSR prechodne zamestnancom pridelovať prácu, sa rozumie:
 - objektívna nemožnosť zabezpečiť v plnom rozsahu stanovené protiepidemické opatrenia vlády SR, hlavného hygienika ÚVZ SR alebo príslušného regionálneho hygienika Regionálneho úradu VZ súčasne so zabezpečením nevyhnutných technologických postupov a výkonu práce vyplývajúceho z charakteristiky typovej pozície
 - dlhodobý nedostatok strategického materiálu spôsobený nemožnosťou jeho obstarania z dôvodu protiepidemických opatrení.

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.

Odmeňovanie zamestnancov v roku 2023 bude dohodnuté v samostatnom dodatku KZ ŽSR 2021 – 2023. Kolektívne vyjednávanie o tomto dodatku začne najskôr 60 dní pred koncom roka 2022.

O mzdovom náraste pre ďalšie roky sú oprávnené zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy kolektívne vyjednávať. Kolektívne vyjednávanie k mzdovému nárastu pre rok 2025 môže začať najskôr dva mesiace pred koncom roku 2024.

47. Odmeňovanie zamestnancov v roku 2024:

Zamestnávateľ zvýši tarifnú mzdu uvedenú v Prílohe č. 1.6 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (ďalej len Smernica) o 4,8 % s účinnosťou od 01.07.2025 pre tarifné triedy N01 až N12. Zamestnávateľ zvýši tarifnú mzdu uvedenú v Prílohe č. 1.6 Smernice o 45 EUR s účinnosťou od 01.07.2025 pre tarifné triedy N13 až N20. Výška takto zvýšených tarifných tried je uvedená v Prílohe č. 1.7 Smernice, ktorá je prílohou Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023.

Zmluvné strany sa dohodli, že v termíne najneskôr do 31. 05. 2024 spoločne dohodnú objem finančných prostriedkov, ako aj objektívne merateľné kritériá pre spôsob pridelovania prevádzkovej prémie pre zamestnancov v železničnej prevádzke. Takto dohodnutá prevádzková prémie bude poskytovaná zamestnancom v železničnej prevádzke od 01. 06. 2024. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje, že v roku 2025 a 2026 vyplatí prevádzkovú prémie minimálne v rozsahu stanovenom pre rok 2024.

Pre zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou bude ročný objem prémie za ŽSR minimálne vo výške skutočne vyplatených prémie v roku 2022.

ŽSR sa zaväzujú, že v prípade nečerpania mzdových nákladov v rozsahu stanovenom v Rozpočte verejnej správy pre rok 2024, bude zamestnancom vyplatená prémie maximálne do stanoveného limitu a to najneskôr spolu so mzdou za mesiac december 2024.

Pre účely vyhodnocovania KZ sa do priemernej mzdy nezapočítavajú odmeny členov Správnej rady ŽSR.

48. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom mimoriadnu prémie 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. Zamestnávateľ sa v roku 2025 zaväzuje vyplatiť zamestnancom spĺňajúcim obvyklé kritériá mimoriadnu prémie ku Dňu železničiarov vo výške 400 EUR v mzde za mesiac september 2025.

49. Vyhodnocovanie rastu priemernej mzdy sa uskutoční polročne na úrovni ŽSR a na úrovni VOJ minimálne štvrťročne. 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 štvrťročne.

- 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 do 12 dňa v mesiaci tak, aby v uvedenom termíne 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

- 53.** Zamestnávateľ pri ocenení dlhoročnej práce poskytne zamestnancom v evidenčnom stave z vlastných zdrojov odmenu. 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 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

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 navrhnu 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 zisťovaní a uzatváraní príčin závažných 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:
 - a) zásobovanie pitnou vodou,
 - b) vykurovanie pracovísk,
 - c) sociálne vybavenie pracovísk (WC, umývárky, jedálenské kútiky, šatne, oddychové miestnosti),Vyhodnotenie čiastkového programu odstraňovania nedostatkov v sociálnej oblasti na pracoviskách ŽSR bude polročne spracované Odborom riadenia ľudských zdrojov so zameraním na oblasti:
 - d) skvalitnenia starostlivosti o zamestnancov (vybavenie prevádzkových miestností klimatizačným zariadením),
 - e) zvýšenia bezpečnosti práce a odstraňovania mimoriadne namáhavých prác,
 - f) 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:
- a) 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 ocelových 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.

- 67.A** Zamestnancovi vo vybranej typovej pozícii podľa bodu 67 KZ, ktorý v roku 2023 splní podmienky pre poskytnutie rekondičného pobytu, môže byť za účelom prevencie poškodenia zdravia poskytnutá jedna z týchto možností:
- Rekondičný pobyt v súlade s bodom 67. KZ s termínom realizácie do 31.12.2023.
 - Týždeň pracovného voľna s náhradou mzdy s termínom čerpania do 31.12.2023 a finančný príspevok v sume 350 EUR, ktorý je zamestnancovi poskytovaný z dôvodu prevencie poškodenia zdravia na základe jeho vlastného výberu. Príspevok za rekondičný pobyt/na rehabilitáciu bude poskytnutý so mzdou za mesiac apríl 2023. Pracovné voľno môže byť poskytnuté na základe súhlasu nadriadeného zamestnanca a čerpané vcelku za podmienky, že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Na finančný príspevok za rekondičný pobyt/na rehabilitáciu podľa druhej odrážky má nárok aj zamestnanec, ktorý bol v zmysle článku 19. predpisu Ok 4 na vlastnú žiadosť zo zoznamu nárokovosti pre rok 2023 vyradený.

Zamestnanec vykonávajúci prácu zaradenú do tretej alebo štvrtej kategórie (riziková) má povinnosť zúčastniť sa rekondičného pobytu a na príspevok za rekondičný pobyt/na rehabilitáciu mu nevzniká nárok.

- 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 zamestnancovi 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 hlavného jedla je stanovená Nariadením generálneho riaditeľa o stravovaní zamestnancov ŽSR v súlade s § 152 ZP. Cena jedla je určená v súlade s § 152 ZP ods. 4 vo

výške najmenej 75 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 283/2002 Z. z.). Stanovený príspevok zamestnávateľa na stravovanie je v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z.

- 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 1,00 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 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 umožní účasť zamestnancom na týchto 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 zabezpečí 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 činnostiUSIC,
 - 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 rokovaniaUSIC.
- 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 akciíUSIC, 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 v súlade s § 76a ZP odchodné.

Odchodné sa skladá:

1. zo základného odchodného v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca zmysle § 76a ZP
2. a zo zvýšeného odchodného, ktorého výška sa stanoví podľa počtu odpracovaných rokov ŽSR ku dňu nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, v sume 100,00 EUR za každý rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa pri súčasnom splnení nasledovných podmienok:
 - pracovný pomer v ŽSR trval nepretržite najmenej päť rokov ku dňu prvého skončenia pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok,
 - pracovný pomer bol skončený do 12 mesiacov od vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok alebo u zamestnancov zaradených na nedostatkových typových pozíciách do 36 mesiacov od vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok,
 - medzi nedostatkové typové pozície patria signalista, dozorca výhybiiek, elektromontér PT a SZ, návestný majster, rušňovodič – elektromontér, rušňovodič – traťový strojník, výpravca, posunovač, vedúci posunu a dozorca spádoviska,
 - zamestnancovi nepatrí odstupné.

Odchodné sa poskytuje v prípadoch, ak zamestnanec 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.

Základné odchodné neprináleží zamestnancovi, s ktorým bol skončený pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 ZP.

- 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 poisťového systému a bude prispievať na životné poistenie zamestnancov v súlade s platnou smernicou 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 na účely DDS bude platiť príspevok:
- vo výške 5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, a to v prípade zamestnancov vykonávajúcim prácu 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 poisťového 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 nočľah pred nástupom a po ukončení zmeny bez úhrady.
Zamestnávateľ poskytne, podľa kapacitných možností, za podmienok uvedených v predchádzajúcom odseku nočľah 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 paritynej 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 30.9. pri polročnom a do 31.3. pri ročnom hodnotení a následne zvolá zasadnutie paritynej 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 2021 - 2023 a všetky jej prílohy nadobúdajú platnosť 01. januára 2021. Platnosť Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 – 2023 a všetkých jej príloh sa predlžuje do 31.03.2028.
- 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
 - Príloha č. 3 Dohoda o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v ŽSR
 - Príloha č. 4 Zasielanie mesačných zostáv členských príspevkov

V Bratislave dňa 15. decembra 2020

Ing. Miloslav Havrila v.r.
generálny riaditeľ ŽSR

Ing. Darina Fabuľová v.r.
predsedníčka PV OZŽ pri ŽSR

Príloha č. 1

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.

7.A

Zaradenie zamestnancov do typových pozícií je realizované na základe Katalógu typových pozícií v aktuálnom znení. Zmena zaradenia typových pozícií do tarifných tried podlieha dohode s Podnikovým výborom OZŽ pri ŽSR, vrátane názvu typovej pozície. V prípade novovznikajúcich typových pozícií sú ŽSR povinné uvedené prerokovať s OZŽ. Plnenie uvedených povinností môže prebiehať aj mailovou alebo on-line formou, pričom 15-dňová lehota na prerokovanie alebo odsúhlasenie môže byť na základe vzájomnej dohody skrátená a OZŽ má právo na predchádzajúce prerokovanie alebo odsúhlasovanie s ďalšími odborovými organizáciami pôsobiacimi v ŽSR. V prípade, ak sa OZŽ v 15-dňovej lehote určenej na odsúhlasenie alebo na prerokovanie k predloženému návrhu písomne nevyjadrí, má sa za to, že so zmenou zaradenia typovej pozície súhlasí resp. že novovznikajúca typová pozícia bola prerokovaná.

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. Doplatoek pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatoek poskytuje zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatoek patrí. Náklady na doplatoek vrátane odvodov do poisných fondov je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.
28. Náklady na doplatoek pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol, vrátane odvodov do poisných 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 pripadne 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. Zamestnávateľ poskytne mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok vo výške 100% priemerného zárobku. Za prácu vo sviatok sa u turnusových zamestnancov považuje pracovný

čas v zmysle § 95 ZP.

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 1,88 EUR, ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 2,35 EUR, 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 2,35 EUR, a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v sobotu, náhradné voľno.
Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu počas nedele mzdové zvýhodnenie v sume 4,69 EUR, 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 predpisu¹ a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

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

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).

Zmluvné strany sa dohodli, že v priebehu roka 2021 bude zamestnávateľ vykonávať podrobnú evidenciu prác u vybraných typových pozícií (napr. tunelár, mostár alebo zamestnanci vykonávajúci opravy elektrického vedenia a pod.) vykonávaných vo výške nad 5 metrov, nad voľnou hĺbkou nad 5 metrov, vrátane ich časového rozsahu za účelom identifikácie presného počtu takýchto zamestnancov.

Prácami vo výške, nad voľnou hĺbkou nad 5 metrov, sa na tieto účely považujú práce, ktoré zamestnanci na vybraných typových pozíciách vykonávajú s použitím osobných ochranných pracovných prostriedkov proti pádu, resp. používajú za týmto účelom kolektívne zabezpečenie (lešenia, siete, zábradlia a pod.).

45. Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia 0,94 EUR/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 4,69 EUR.
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 4,69 EUR (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 0,94 EUR.

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 returnusovým 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 prehĺbenie 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. Zmeny Prémiového poriadku musia byť dohodnuté s príslušnou odborovou organizáciou.

70.B

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom prevádzkovú prémie v zmysle metodického pokynu generálneho riaditeľa Zásady poskytovania prevádzkovej prémie na rok 2025 č. 34668/2025/O510-1, ktorý tvorí prílohu č. 1 k Dodatku č. 12 KZ ŽSR 2021 – 2023. Kritéria pre poskytovanie prevádzkovej prémie sú platné do 31.12.2025.

Celkový objem finančných prostriedkov na daný kalendárny rok a postup pri poskytovaní tejto prevádzkovej prémie je uvedený v metodickom pokyne GR ŽSR.

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 zásluhovosťou, 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 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 žeriavníka, zvárača, vodiča pracovného stroja, motorového vozíka, cestného motorového vozidla, používanie cudzieho jazyka, upratovanie a pod.). Na vykonávanie týchto činností, s výnimkou používania cudzieho jazyka a upratovania, musí mať zamestnanec príslušné platné odborné osvedčenie a zdravotnú spôsobilosť na prácu podľa príslušnej legislatívy.

76.A

Osobitný príplatok s účinnosťou od 01.08.2022 sa poskytuje zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu vo výške alebo v hĺbke presahujúcej 5 metrov, ktorému táto činnosť môže vyplývať aj z charakteristiky typovej pozície. Ide o práce, na ktoré zamestnanec absolvoval lekársku prehliadku a odbornú prípravu podľa platnej legislatívy. Ochrana zamestnancov proti pádu sa musí vykonať kolektívnym alebo osobným zabezpečením proti pádu; pri práci nad voľnou hĺbkou aj sekundárnym zabezpečením (použitím záchytných sietí a konštrukcií). Osobitný príplatok sa eviduje v minútach.

Osobitný príplatok sa poskytuje pre typové pozície majster EE, elektromontér PTSZ, rušňovodič – elektromontér, návestný majster, diagnostik špecialista DSM, diagnostik mostov VVÚŽ, technik mostov VVÚŽ, montér oceľových konštrukcií, zvárač kovov, tunelár, majster TuO a autorizovaný statik ŽSR.

77. Osobitný príplatok sa poskytuje v sume 0,60 € 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, v sume:

- a) 6 EUR na deň – pri pridelení 1 žiaka
- b) 8 EUR na deň – pri pridelení 2 žiakov
- c) 10 EUR na deň – pri pridelení 3 žiakov

podľa odpracovaných dní inštruktora Dvz, počas ktorých mal žiak plánovaný odborný výcvik. Uvedené sa vzťahuje aj na inšpektorov IV, ktorí zabezpečujú teoretickú prípravu odborného vzdelávania.

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 1,00 € 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.

80.A

Osobitný príplatok sa poskytne zamestnancovi - skúšobnému komisárovi v sume 70 EUR za vykonanie technicko-bezpečnostnej skúšky traťového stroja alebo hnacieho dráhového vozidla.

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 pridelujú prémie.
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, zaradenému v prevádzkovej typovej pozícii, 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).
- 92.A. Počas trvania prekážky na strane zamestnávateľa podľa časti 3.2.4 KZ patrí dotknutému zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 75 % jeho priemerného zárobku.

Časť 20.

Odmeňovanie pri nariadených lekárskech prehliadkach

93. Pri účasti na nariadených lekárskech 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 zavíni 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 činné 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.

Pre účely poskytovania zvýšeného odchodného podľa bodu 79 tejto KZ sa pri odchode do dôchodku započítavajú do doby trvania pracovného pomeru len doby trvania pracovného pomeru v ŽSR a ich právneho predchodcu.

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

	Pracovné pomery	
Odmena pri pracovnom výročí	ŽSR (ŽSR, ČSD a ÚVTD aj v prípade prerušenia) a na to bezprostredne nadväzujúce pracovné pomery so ZSSK, ZSSK Slovensko, ZSSK Cargo a ŽSR	Pri splnení základnej podmienky trvania pracovného pomeru v ŽSR nepretržite najmenej 5 rokov ku dňu udalosti
Odmena pri životnom výročí	ŽSR (ŽSR, ČSD a ÚVTD aj v prípade prerušenia) a na to bezprostredne nadväzujúce pracovné pomery so ZSSK, ZSSK Slovensko, ZSSK Cargo a ŽSR	
Zvýšené odchodné pri odchode do starobného, predčasného starobného a invalidného dôchodku s mierou postihu nad 70%	ŽSR (ŽSR, ČSD a ÚVTD aj v prípade prerušenia)	
Odstupné	nepretržitý ŽSR (ŽSR, ČSD)	

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.
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 štvrtroka 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.

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

Časť 25. Záverčné 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.

Príloha 1.1 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR

Tabuľka tarifných tried

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 FPČ 163,1	36 FPČ 156,5
N01	640	3,92	4,09
N02	690	4,23	4,41
N03	740	4,54	4,73
N04	790	4,84	5,05
N05	840	5,15	5,37
N06	890	5,46	5,69
N07	940	5,76	6,01
N08	990	6,07	6,33
N09	1 040	6,38	6,65
N10	1 090	6,68	6,96
N11	1 140	6,99	7,28
N12	1 190	7,30	7,60
N13	1 240	7,60	7,92
N14	1 290	7,91	8,24
N15	1 340	8,22	8,56
N16	1 390	8,52	8,88
N17	1 440	8,83	9,20
N18	1 490	9,14	9,52
N19	1 540	9,44	9,84
N20	1 590	9,75	10,16

Príloha 1.2 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR:

Tabuľka tarifných tried s účinnosťou od 01.04.2022

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 hod. FPČ 163,1 hod.	36 hod. FPČ 156,5 hod.
N01	685	4,20	4,38
N02	735	4,51	4,70
N03	785	4,81	5,02
N04	835	5,12	5,34
N05	885	5,43	5,65
N06	935	5,73	5,97
N07	985	6,04	6,29
N08	1 035	6,35	6,61
N09	1 085	6,65	6,93
N10	1 135	6,96	7,25
N11	1 185	7,27	7,57
N12	1 235	7,57	7,89
N13	1 285	7,88	8,21
N14	1 335	8,19	8,53
N15	1 385	8,49	8,85
N16	1 435	8,80	9,17
N17	1 485	9,10	9,49
N18	1 535	9,41	9,81
N19	1 585	9,72	10,13
N20	1 635	10,02	10,45

Príloha 1.3 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR:

Tabuľka tarifných tried s účinnosťou od 01.12.2022

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 hod. FPČ 163,1 hod.	36 hod. FPČ 156,5 hod.
N01	735	4,51	4,70
N02	785	4,81	5,02
N03	835	5,12	5,34
N04	885	5,43	5,65
N05	935	5,73	5,97
N06	985	6,04	6,29
N07	1 035	6,35	6,61
N08	1 085	6,65	6,93
N09	1 135	6,96	7,25
N10	1 185	7,27	7,57
N11	1 235	7,57	7,89
N12	1 285	7,88	8,21
N13	1 335	8,19	8,53
N14	1 385	8,49	8,85
N15	1 435	8,80	9,17
N16	1 485	9,10	9,49
N17	1 535	9,41	9,81
N18	1 585	9,72	10,13
N19	1 635	10,02	10,45
N20	1 685	10,33	10,77

Príloha 1.4 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR:

Tabuľka tarifných tried s účinnosťou od 01.07.2023

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 hod. FPČ 163,1 hod.	36 hod. FPČ 156,5 hod.
N01	835	5,12	5,34
N02	885	5,43	5,65
N03	935	5,73	5,97
N04	985	6,04	6,29
N05	1 035	6,35	6,61
N06	1 085	6,65	6,93
N07	1 135	6,96	7,25
N08	1 185	7,27	7,57
N09	1 235	7,57	7,89
N10	1 285	7,88	8,21
N11	1 335	8,19	8,53
N12	1 385	8,49	8,85
N13	1 435	8,80	9,17
N14	1 485	9,10	9,49
N15	1 535	9,41	9,81
N16	1 585	9,72	10,13
N17	1 635	10,02	10,45
N18	1 685	10,33	10,77
N19	1 735	10,64	11,09
N20	1 785	10,94	11,41

Príloha 1.5 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR:

Tabuľka tarifných tried s účinnosťou od 01. 04. 2024

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 hod. FPČ 163,1 hod.	36 hod. FPČ 156,5 hod.
N01	893	5,48	5,71
N02	947	5,81	6,05
N03	1 000	6,13	6,39
N04	1 054	6,46	6,73
N05	1 107	6,79	7,07
N06	1 161	7,12	7,42
N07	1 214	7,44	7,76
N08	1 268	7,77	8,10
N09	1 321	8,10	8,44
N10	1 375	8,43	8,79
N11	1 428	8,76	9,12
N12	1 482	9,09	9,47
N13	1 535	9,41	9,81
N14	1 589	9,74	10,15
N15	1 642	10,07	10,49
N16	1 696	10,40	10,84
N17	1 749	10,72	11,18
N18	1 803	11,05	11,52
N19	1 856	11,38	11,86
N20	1 910	11,71	12,20

Príloha 1.6 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR:

Tabuľka tarifných tried s účinnosťou od 01. 07. 2024

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 hod. FPČ 163,1 hod.	36 hod. FPČ 156,5 hod.
N01	919	5,63	5,87
N02	974	5,97	6,22
N03	1 029	6,31	6,58
N04	1 084	6,65	6,93
N05	1 139	6,98	7,28
N06	1 194	7,32	7,63
N07	1 249	7,66	7,98
N08	1 304	8,00	8,33
N09	1 359	8,33	8,68
N10	1 414	8,67	9,04
N11	1 469	9,01	9,39
N12	1 524	9,34	9,74
N13	1 579	9,68	10,09
N14	1 634	10,02	10,44
N15	1 689	10,36	10,79
N16	1 744	10,69	11,14
N17	1 799	11,03	11,50
N18	1 854	11,37	11,85
N19	1 909	11,70	12,20
N20	1 964	12,04	12,55

Príloha 1.7 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR:

Tabuľka tarifných tried s účinnosťou od 01. 07. 2025

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda v EUR	Hodinová tarifná mzda v EUR	
		37,5 hod. FPČ 163,1 hod.	36 hod. FPČ 156,5 hod.
N01	963	5,90	6,15
N02	1 021	6,26	6,52
N03	1 078	6,61	6,89
N04	1 136	6,97	7,26
N05	1 194	7,32	7,63
N06	1 251	7,67	7,99
N07	1 309	8,03	8,36
N08	1 367	8,38	8,73
N09	1 424	8,73	9,10
N10	1 482	9,09	9,47
N11	1 540	9,44	9,84
N12	1 597	9,79	10,20
N13	1 624	9,96	10,38
N14	1 679	10,29	10,73
N15	1 734	10,63	11,08
N16	1 789	10,97	11,43
N17	1 844	11,31	11,78
N18	1 899	11,64	12,13
N19	1 954	11,98	12,49
N20	2 009	12,32	12,84

Príloha č. 2

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 Železničiach 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.
5. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa rozpočtu. Rozpočet sociálneho fondu sa schvaľuje najneskôr do 31. marca 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, pracovných výročí a sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti sa poskytnú 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. Príspevok z prostriedkov sociálneho fondu je vo výške 0,35 € z ceny jedla do 30.04.2025. S účinnosťou od 01.05.2025 je príspevok z prostriedkov sociálneho fondu vo výške 0,55 € 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, sociálna výpomoc sa môže poskytnúť vo výške 5 000,00 € v najbližšom výplatnom termíne. Poskytnutím tohto príspevku zaniká nárok na príspevok podľa písmena C. tohto bodu.
 - B. závažného pracovného úrazu,
 - C. mimoriadne ťaživej životnej situácie (napr. pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov alebo pri živelnej pohrome): v uvedených prípadoch sa môže jednorazová sociálna výpomoc poskytnúť do výšky 664,00 €, v prípade živelnej 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 poskytuje
- 60 – 90 kalendárnych dní v sume 67,00 €,
 - 91 – 120 kalendárnych dní v sume 134 €,
 - 121 – 151 kalendárnych dní v sume 201 €,
 - 152 a viac kalendárnych dní v sume 268 €.

Výška sociálnej výpomoci z dôvodu DPN nemôže v kalendárnom roku presiahnuť celkovú sumu 268 €. Ak DPN trvala 184 a viac kalendárnych dní, je príspevok príspevok oslobodený od dane z príjmov.

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 poskytuje 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	45
Výška peňažného daru	70,00	85,00	100,00	120,00	135,00	150,00	170,00	190,00

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) 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:

Zoznam rekreačných zariadení		
ZO OZŽ	Kontakt	Lokalita
ŽST Bratislava východ	vician.miroslav@gmail.com	DUNAJ
	Miroslav Vician	Dobšinská Maša
	0905/331504	Dedinky
ŽTS TO N. Zámky	gorova.Alzbeta@zsr.sk	Tatranská Štrba
	Alžbeta Górová, 925- 2465	
SHM Bratislava	antalova.Jana@zsr.sk	Tatranská Lomnica
	Jana Antalová, 920-7785	
DDC Správa EaE Bratislava	hornak.frantisek@zsr.sk	Tatranská Štrba
	František Horňák	
	920-4226, 0903/909759	
Správa OZT Žilina	piacek.lubomir@zsr.sk	Tatranská Štrba
	Lubomír Piaček, 0911/994386	
Správa EaE Vrútky	ondrej@elektrousek.eu	Tatranská Štrba
	Ondrej Butkaj, 0903/760491	
ŽST Zvolen	zurkova.alena@zsr.sk	Môťová
	Alena Žurková, 945/4107	
Traťové obvody a DS Rimavská Sobota	Mesterova.Maria@zsr.sk	Zbojská
	Mária Mešterová, 0907/859683	
SŽTS Zvolen	francovavladimirazv@gmail.com	Donovaly
	Ing. Vladimíra Francová	
	0911/690005	
PR Zvolen	liskova.maria@zsr.sk	Kováčová
	Mária Líšková, 945-4651	
FPP pri ŽST Zvolen	martinsky.viliam@zsr.sk	Podhájska
	Martinský, Hrivňák	
	911 645 679	

Čl. 2.5

Príspevok na regeneráciu zo SF

13. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne 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, ambulatnú kúpeľnú liečbu, na vstupenky na kultúrne, telovýchovné a športové akcie, pričom zamestnanec výdavky zamestnávateľovi nepreukazuje.

Poskytnutie karty MultiSport bude jednou z foriem čerpania príspevku na regeneráciu pracovnej sily, pričom zamestnávateľ bude prispievať zo Sociálneho fondu každému zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave a využíva kartu MultiSport, jednotnú paušálnu sumu 4,00 EUR mesačne, formou nepeňažného príjmu. Za obdobie kedy zamestnancovi nebude poskytnutý príspevok na Multisport kartu, bude mu vyplatená alikvotná časť príspevku na regeneráciu so mzdou za mesiac november.

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:

V prípade mimoriadne ťaživej životnej situácie je nutné uviesť odporúčanú sumu vedúcim zamestnancom.

Odporučená suma vedúcim zamestnancom:

v EUR

Odporučil: (čitateľne vypísať meno, priezvisko a funkcia zamestnanca)

Dňa:

Pečiatka a podpis:

V prípade mimoriadne ťaživej životnej situácie je nutné uviesť odporúčanú sumu zástupcom odborovej organizácie.

Odporučená suma zástupcom odborovej organizácie:

v EUR

Odporučil: (čitateľne vypísať meno, priezvisko a funkcia zástupcu zamestnancov)

Dňa:

Pečiatka a podpis:

Požiadavka prijatá na schválenie (O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ):

Prijal: (čitateľne vypísať meno, priezvisko a funkcia zamestnanca)

Dňa:

Pečiatka a podpis:

Odsúhlasená suma (O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ):

v EUR

Odsúhlasil: (čitateľne vypísať meno, priezvisko a funkcia zamestnanca)

Dňa:

Pečiatka a podpis:

V zmysle Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023 schvaľujem sumu na vyplatenie:

v EUR

Vyplatenie schválenej sumy zabezpečí O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ zamestnanca v najbližšom výplatnom termíne spolu so mzdou. 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. o dani z príjmov vznp. Odbor 510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ zamestnanca zabezpečí informáciu pre zamestnanca o výsledku schválenia jeho požiadavky.

Schválil: (čitateľne vypísať meno, priezvisko a funkcia zamestnanca)

Dňa:

Podpis:

Základná finančná kontrola (ZFK) bola vykonaná podľa zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znp. :

Vo finančnej operácii je/nie je možné pokračovať *

Zodpovedný zamestnanec za vykonanie ZFK

Meno a priezvisko:

Dátum:

Podpis:

Finančnú operáciu je/nie je možné vykonať *

Zodpovedný vedúci zamestnanec za vykonanie ZFK

Meno a priezvisko:

Dátum:

Podpis:

* nehodiace sa preškrtnite

POŽIADAVKA NA PRÍSPEVOK ZO SOCIÁLNEHO FONDU ŽSR

Číslo požiadavky:

/ zo dňa:

Vybavuje:

SOCIÁLNY FOND ŽSR

Jednorazová sociálna výpomoc * (podľa čl. 2.2 bod 9 písm. a) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023)

<input type="checkbox"/>	závažný alebo smrteľný pracovný úraz	MzD
<input type="checkbox"/>	mimoriadne ťaživá životná situácia - zhoršenie sociálnych podmienok	7901
<input type="checkbox"/>	mimoriadne ťaživá životná situácia - živelná pohroma	7901
<input type="checkbox"/>	pohrebné v prípade úmrtia zamestnanca	7904
<input type="checkbox"/>		7803

Počet príloh dokladujúcich opísaný stav:

V prípade mimoriadne ťaživej situácie je nutné zdokladovať celkový príjem rodiny ako aj dôvody ťaživej situácie zohľadňované pri schvaľovaní požiadavky (napr. lekárska správa, potvrdenie o návšteve školy dieťaťa, zvýšené výdavky na cestovné/pohonné látky... atď.).

V prípade potreby má zamestnávateľ právo vyžiadať si ďalšie dokumenty potrebné k schváleniu príspevku.

V prípade živej pohromy je nutné k požiadavke priložiť "Kalkuláciu ku škode".

Dlhodobá pracovná neschopnosť - DPN * (podľa čl. 2.2 bod 9 písm. b) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023)Poskytuje sa z podkladov RP LZ a O510, **bez žiadosti zamestnanca a po ukončení PN.**

MzD
7802
7903*

Plaketa za darcovstvo krvi * (podľa čl. 2.3 bod 9 písm. b) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023)

<input type="checkbox"/>	prof. Kňazovického	MzD
<input type="checkbox"/>	Janského diamantová	7908
<input type="checkbox"/>	Janského zlatá	7908
<input type="checkbox"/>	Janského strieborná	7908
<input type="checkbox"/>	Janského bronzová	7908

Kópiu dokladu overuje zodpovedný zamestnanec s originálom a prikladá ju k Požiadavke.

Dar pri pracovných výročiaci * (podľa čl. 2.3 bod 11 Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023)Poskytuje sa z podkladov RP LZ a O510, **bez žiadosti zamestnanca.**

MzD
7907

Príspevok na regeneráciu (podľa čl. 2.5 Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021 - 2023)Účet:

MzD
7906

Počet príloh dokladujúcich rozhodnutie na príslušnom výkonnom pracovisku o použití príspevku na vyplatenie, orgazovanú akciu, alebo kombinovaným spôsobom:

* Požadovanú skutočnosť označte písmenom "x"

Príloha č. 3

Dohoda o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v ŽSR

Zmluvné strany, v súlade s bodom 7. Kolektívnej zmluvy ŽSR na rok 2021 - 2023 (ďalej len kolektívna zmluva) a s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len ZP), uzatvárajú túto dohodu o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

ŽSR budú realizovať kompetencie prerokovania a spolurozhodovania definované v tejto dohode a týkajúce sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov s OZŽ. V prípade, ak pôjde o realizáciu kompetencie prerokovania a spolurozhodovania týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov, aplikuje sa ustanovenie § 232 ods. 2 a 3 Zákonníka práce.

A. Hodnotenie plnenia záväzkov Kolektívnej zmluvy ŽSR

1. Plnenie záväzkov Kolektívnej zmluvy ŽSR (ďalej len KZ ŽSR) sa hodnotí v polročných intervaloch a to k 30.6. a 31.12. príslušného roku.
2. Na procese hodnotenia KZ ŽSR sa zúčastňujú zmluvné strany, ktoré ju uzatvorili. Za zmluvnú stranu OZŽ sa zúčastňujú zamestnanci, ktorých nominuje OZŽ. Prerokovaniu na úrovni ŽSR, ktoré zabezpečuje Odbor riadenia ľudských zdrojov, predchádza prerokovanie v rámci vnútorných organizačných jednotiek, ktorých realizáciu zabezpečujú príslušné ÚS Regionálne pracoviská ľudských zdrojov za účasti zástupcov príslušnej VOJ.
3. Návrh vyhodnotenia KZ ŽSR pripraví ŽSR do 30.9. pri polročnom hodnotení a do 31.3. pri ročnom hodnotení. ŽSR vyhodnotí plnenie všetkých záväzkov z KZ ŽSR aj so zohľadnením pripomienok z hodnotenia plnenia KZ ŽSR na úrovni VOJ a zašle ho OZŽ k vyjadreniu.
4. OZŽ zašle pripomienky k návrhu plnenia záväzkov KZ ŽSR do 14 kalendárnych dní od doručenia návrhu na GR ŽSR Odbor riadenia ľudských zdrojov, ktorý následne zvolá zasadnutie zmluvných strán k vyhodnoteniu plnenia záväzkov KZ ŽSR. Pokiaľ OZŽ nepredloží v stanovenej lehote písomné stanovisko k hodnoteniu plnenia záväzkov KZ ŽSR, považuje sa to za súhlas s ich plnením.
5. Plnenie záväzkov, resp. úloh, ktoré je potrebné splniť a vyhodnocovať priebežne mimo polročného a ročného hodnotiaceho obdobia (okrem prípadov, v ktorých sa výsledky zisťujú zo štatistických výkazov), bude vyhodnocované priebežne spravidla do 14 dní po termíne záväzku, oboma zmluvnými stranami na úrovni pracovnej skupiny.
6. KZ ŽSR sa vyhodnocuje podľa jednotlivých bodov a záväzkov, resp. úloh v nich obsiahnutých nasledovne:
 - a) ak je záväzok merateľný a porovnateľný, rozhoduje objektívny matematický pohľad,
 - b) ak je záväzok hodnotiteľný ale nemeateľný, postupuje sa podľa týchto kritérií:

- ak nie sú sťažnosti zamestnancov a nie sú známe ani konkrétne porušenia KZ ŽSR, záväzok sa považuje za splnený,
- ak v priebehu hodnoteného obdobia nastalo v jednotlivých prípadoch neplnenie záväzku a následne, po upozornení niektorou zo zmluvných strán bol rozpor odstránený, záväzok sa považuje za splnený,
- ak rozpor nebol odstránený z časových alebo iných dôvodov, hodnotí sa záväzok ako plnenie s výhradou s uvedením konkrétnych prípadov, v ktorých nastalo neplnenie,
- za nesplnený záväzok sa považuje v tom prípade, ak sa hodnotený záväzok vôbec nerealizoval.

Pri hodnotení sa bude rozlišovať váha jednotlivých záväzkov KZ ŽSR. Spoločné hodnotenie zmluvných strán má váhu 1:1.

7. Riešenie sporov o plnení KZ ŽSR:

- a) spory o plnení KZ ŽSR, ktoré neboli odstránené v priebehu hodnotenia jej plnenia, budú zmluvné strany prednostne riešiť na úrovni vedenia GR ŽSR a štatutárneho zástupcu OZŽ dohodou zmluvných strán.
- b) pretrvávajúce spory, v ktorých sa nepodarilo dosiahnuť prijateľný konsenzus pre zmluvné strany, sa budú riešiť v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

B. Práva a povinnosti zmluvných strán

8. Zamestnávateľ je povinný získať predchádzajúci súhlas OZŽ v týchto prípadoch:

- a) pri vydávaní pracovného poriadku a jeho zmenách - § 84 ods. 1 ZP,
- b) na určenie plánu dovolení - § 111 ods. 1 ZP
- c) na vykonávanie práce nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu zamestnancami, ktorí vykonávajú rizikové práce - § 97 ods. 11 ZP
- d) na výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 kalendárnych dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal - § 240 ods. 9, 10 a 11 ZP.

9. Dohoda zmluvných strán sa vyžaduje v týchto prípadoch:

- a) na vydávanie predpisov pre BOZP, ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu - § 39 ods. 2 ZP,
- b) na nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1a 2 ZP
- c) na zavedenie konta pracovného času - § 87a ZP,
- d) na rozširovanie pružného pracovného času na ďalšie pracoviská – bod 32 KZ a § 88 ods. 1 ZP,
- e) pri určení začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien - § 90 ods. 4 ZP,
- f) pri možnosti rozdeliť pracovný čas tej istej zmeny na 2 časti - § 90 ods. 6 ZP,

- g) pri určení času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,
- h) pri podrobnejších podmienkach poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91 ods. 2 ZP,
- i) na zabezpečenie nepretržitého odpočinku v týždni z dôvodu rozvrhnutia pracovného času - § 93 ods. 3,4 a 5 ZP,
- j) pri určení hromadného čerpania dovolení z prevádzkových dôvodov - § 111 ods. 2 ZP,
- k) pri dojednaní mzdových podmienok v kolektívnej zmluve; týmto ustanovením nie je dotknuté právo zamestnávateľa tieto podmienky dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve - § 119 ods. 2 ZP,
- l) na podrobnostiach zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku - § 134 ods. 11 ZP,
- m) pri vymedzení okruhu zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť poistenie zverného predmetu pre prípad straty a zničenia a okruh zamestnancov, ktorým poistí zverený predmet pre prípad straty a zničenia - § 185 ods. 3 ZP,
- n) pri tvorbe, prúdele, čerpaní a podmienkach čerpania sociálneho fondu - § 7 ods. 4 zákona o sociálnom fonde,
- o) pri podmienkach rozvrhnutia pracovného času zamestnancovi v doprave, ktorému nie je možné oznámiť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času najmenej na 7 dní a to 7 dní vopred - § 3 ods. 1 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave,
- p) pri rozdelení pracovnej zmeny na 2 časti - § 3 ods. 4 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave,
- r) pri skrátení nepretržitého denného odpočinku (pri doprave na dráhe) na 6 hodín za predpokladu, že má takýto zamestnanec zabezpečený odpočinok na lôžku - § 13 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave,
- s) pri rozvrhnutí týždenného pracovného času tak, aby zamestnanec v doprave na dráhe mal nepretržitý týždenný odpočinok najmenej 24 hodín, ktorý bezprostredne nasleduje po nepretržitom dennom odpočinku v trvaní najmenej osem hodín - § 14 ods. 2 zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave.

10. Zamestnávateľ vopred prerokuje s OZŽ:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti na jednotlivých VOJ a plánované opatrenia najmä v prípade, ak je ohrozená zamestnanosť - §,237 ods. 2 ZP,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) zamýšľané štruktúralne zmeny, organizačné a racionalizačné opatrenia vrátane úprav organizačnej štruktúry
- d) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach zamestnancov,
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- f) opatrenie na predchádzanie úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zamestnancov,

- g) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP,
- h) neospravedlnené zameškanie práce - § 144a ods. 6 ZP,
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na 1 mesiac ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, za túto dobu patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej vo výške 60% jeho priemerného zárobku - 141a ZP,
- j) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pričom odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď do 7 pracovných dní a okamžité skončenie do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa – ak nedôjde k prerokovaniu v tejto lehote, platí, že k prerokovaniu došlo - § 74 ZP,
- k) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
- l) organizácia práce v noci - § 98 ods. 6 ZP,
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP,
- n) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím - § 159 ods. 4 ZP,
- o) uplatňovanie náhrady škody od zamestnanca (s výnimkou škody nepresahujúcej 50,00 €) - § 191 ods. 4 ZP,
- p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnanca v dôsledku jeho pracovného úrazu alebo choroby z povolania - § 198 ods. 2 ZP.
- q) zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky pre zamestnanca - § 30e ods. 14 zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

11. Zamestnávateľ prerokuje s OZŽ s cieľom dosiahnuť dohodu:

- a) opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov - § 29 ods. 2 ZP,
- b) opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie (najmenej jeden mesiac pred prepúšťaním) - § 73 ods. 2 ZP.

12. Zamestnávateľ poskytne OZŽ informácie v písomnej podobe zrozumiteľným spôsobom a v dohodnutom čase:

- a) o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- b) štvrtročnú správu o mzdovom vývoji a zamestnanosti ŽSR a VOJ,
- c) o pripravovaných zmenách v odmeňovaní zamestnancov,
- d) o personálnej a sociálnej politike zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť odborovým organizáciám informácie obsahujúce osobné údaje zamestnancov len v nevyhnutnom rozsahu a spôsobom, ktorý je v súlade s platnými právnymi predpismi.

13. Zamestnávateľ má právo odmietnuť poskytnutie informácií, ak by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné. V prípade, ak zamestnávateľ odmietne poskytnúť OZŽ informácie, uvedené oznámi písomne,

pričom v oznámení uvedie dôvod neposkytnutia informácií. OZŽ má právo oboznámiť zamestnancov s obsahom zamestnávateľom poskytnutých informácií, ktoré neboli zamestnávateľom označené za dôverné. OZŽ je povinné zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej činnosti a ktoré zamestnávateľ označil ako dôverné a ktoré sú predmetom obchodného tajomstva zamestnávateľa alebo bezdôvodným zverejnením ktorých by zamestnávateľovi mohla byť spôsobená majetková alebo iná ujma.

14. Zamestnávateľ môže písomne požiadať OZŽ o nesprístupňovanie a nezverejňovanie poskytnutých informácií s uvedením konkrétneho cieľa a dôvodu zachovania diskretnosti a mlčanlivosti. Jedným z cieľov tohto opatrenia môže byť snaha o zmiernenie dopadov plánovaných opatrení.

15. OZŽ má právo na kontrolnú činnosť v oblasti:

- a) dodržiavania pracovnoprávných predpisov,
- b) dodržiavania záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

ŽSR má právo obmedziť alebo úplne vylúčiť uplatňovanie tohto práva, ak by kontrolnou činnosťou mohlo dôjsť k porušeniu platných právnych predpisov upravujúcich ochranu osobných údajov, prípadne iných platných právnych predpisov.

16. OZŽ je v rámci svojej kontrolnej činnosti oprávnené:

- a) vstupovať na pracoviská ŽSR v čase dohodnutom so ŽSR,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov poskytnutie potrebných informácií a podkladov, za podmienky, že poskytnutím informácií resp. podkladov nedôjde k porušeniu ustanovení platných právnych predpisov, najmä predpisov upravujúcich ochranu osobných údajov. Zamestnávateľ odmietnutie poskytnutia podkladov písomne zdôvodní OZŽ, s odkazom na konkrétny paragraf a znenie ustanovenia právneho predpisu, ku porušeniu ktorého by poskytnutím informácií a podkladov došlo. V prípade odkazu na porušenie zákona o ochrane osobných údajov, zamestnávateľ doloží svoje tvrdenie písomným stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov alebo publikovaným výkladom týkajúcim sa identickej situácie,
- c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce z KZ,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

17. Zamestnávateľ je povinný, najneskôr 5 pracovných dní vopred, predložiť pri realizácii kompetencie spolurozhodovania a prerokovania písomne vopred všetky potrebné dokumenty, z ktorých budú pre OZŽ zrejmé všetky potrebné informácie nevyhnutné k prerokovaniu alebo udeleniu súhlasu. V prípade, ak zamestnávateľ nepredloží uvedené dokumenty, resp. ich predloží až na stretnutí zvolanom za účelom realizácie prerokovanie/udelenie súhlasu, OZŽ si

vyhradzujú právo prerokovanie/udelenie súhlasu zrealizovať až po ich predložení. Lehotu stanovenú v prvej vete tohto bodu je možné po predchádzajúcej dohode s OZŽ skrátiť.

C. Podmienky pri výkone práv a povinností podľa tejto dohody

18. Zmluvné strany sú povinné postupovať v súlade s dobrými mravmi, s cieľom dosiahnuť a udržať sociálny zmier. OZŽ vystupuje v záujme zamestnancov a nesmú bezdôvodne odopierať súhlas s návrhmi zamestnávateľa. OZŽ budú informovať zamestnancov ŽSR a tretie osoby o svojej činnosti a o činnosti a návrhoch zamestnávateľa pravdivo a objektívne a to v medziach informácií, ktoré budú zo strany zamestnávateľa poskytnuté. OZŽ bude pozitívne vplývať na zamestnancov najmä v oblasti dodržiavania pracovnej disciplíny a bezpečnosti pri práci.
19. ŽSR umožnia vstup do svojich priestorov, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom ŽSR, ak táto osoba koná v mene OZŽ, v ktorej je združený zamestnanec ŽSR, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Osoba konajúca v mene OZŽ je povinná oznámiť ŽSR účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa päť pracovných dní vopred. V súlade s uplatňovaním tohto práva je OZŽ povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa (§ 230 ods. 3 ZP).
20. V súlade s ustanovením § 232 ods. 1 ZP v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak právny predpis alebo kolektívna zmluva vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, je rozhodujúce stanovisko OZŽ, ako odborovej organizácie s najväčším počtom členov u ŽSR.
21. Zmluvné strany sa dohodli, že všetky materiály, požiadavky a oznámenia vyplývajúce z tejto dohody budú predkladané oboma zmluvnými stranami v elektronickej forme. Kontaktnou mailovou adresou za zamestnávateľa je mailová adresa námestníka GR pre ľudské zdroje. Za deň doručenia sa bude považovať deň, kedy bol materiál doručený v elektronickej podobe na základe doručky. Zmenu adresy je potrebné oznámiť druhej zmluvnej strane bezodkladne. V prípade nesplnenia povinnosti podľa predchádzajúcej vety a taktiež v prípade, ak materiál nebolo možné doručiť z dôvodov na strane prijímateľa (napr. neprijímanie elektronickej pošty z dôvodu plnej elektronickej schránky) sa bude materiál považovať za doručený.
22. V prípade plnenia povinností vyplývajúcich pracovnoprávnymi predpismi a ustanovení KZ ŽSR podklady predkladá Odbor riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR alebo za danú VOJ príslušné ÚS Regionálne pracovisko ľudských zdrojov s tým, že po poskytnutí podkladov v priebehu nasledujúceho kalendárneho mesiaca je výnimočne možné informačné stretnutie zástupcov zamestnávateľa a OZŽ na úrovni GR alebo VOJ. Poskytnutím informácie nie je dotknuté právo OZŽ na vysvetlenie alebo zdôvodnenie písomne, telefonicky alebo e-mailom.

23. Zmluvné strany sa dohodli, že informácie, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť OZŽ v zmysle bodu 12 KZ ŽSR, budú predkladané formou tabuliek, ktorých vzor je Prílohou č. 3.1 tejto dohody.

D. Spoločné ustanovenia

24. Žiadosť o prerokovanie, žiadosť o odsúhlasenie, podklady, informácie budú zasielané príslušnému odborovému orgánu OZŽ uvedenému v Prílohe č. 3.2 tejto dohody na mailový kontakt uvedený k príslušnému odborovému orgánu OZŽ.
25. OZŽ môže požadovať zasielanie podkladov a informácií, ktorých poskytnutie vyplýva z ustanovení právnych predpisov alebo KZ ŽSR, len prostredníctvom Odboru riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR, ktorý tieto zabezpečí v primeranej lehote a v prípade podkladov a informácií, ktoré sa týkajú pracovnoprávných a kolektívnych vzťahov, výlučne prostredníctvom príslušných ÚS Regionálnych pracovísk ľudských zdrojov a Odboru riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR.
26. Povinnosťou odborových organizácií je oznámiť zamestnávateľovi v lehote minimálne 10 pracovných dní vopred:
- uvoľnenie zamestnanca v zmysle bodu 37 KZ ŽSR,
 - termíny zasadnutia odborových orgánov,
 - konkrétne aktivity krátkodobo uvoľnených zamestnancov.
27. V prípade, že interné riadiace akty ŽSR obsahujú inú právnu úpravu ako stanovuje dohoda zmluvných strán vyplývajúca z tejto dohody, ŽSR po dohode s odborovými organizáciami pristúpia k jej úprave.

E. Záverečné ustanovenia

28. Neoddeliteľnou súčasťou tejto Dohody sú nasledovné prílohy:
- Príloha č. 3.1 – vzor tabuliek v zmysle bodu 12 KZ ŽSR
 - Príloha č. 3.2 – príslušné odborové orgány OZŽ k VOJ
29. Práva a povinnosti, vyplývajúce z tejto dohody, sa neuplatňujú, ak dôjde ku zmene platných právnych predpisov a zániku vzájomných práv a povinností.
30. Zmluvné strany sa môžu dohodnúť, že prerokovanie sa z dôvodu mimoriadnej situácie môže zrealizovať aj formou zaslania podkladov a informácií elektronickou poštou a následné zodpovedanie doplňujúcich otázok elektronickou poštou alebo telefonicky.
31. Z dôvodu mimoriadnych okolností je možné na základe dohody oboch zmluvných strán lehotu v zmysle bodu 9 KZ ŽSR a bodu 17 tejto Dohody skrátiť a jej skrátenie sa bude považovať za dodržanie lehoty.

Príloha č. 3.1 - vzor tabuliek v zmysle bodu 12 KZ ŽSR

Tab. 1 Počet zamestnancov za obdobie 01.- xx. 20xx

Organizačná jednotka	Priemerné prepočítané počty zamestnancov			Ev. počet k poslednému dňu sledovaného obdobia
	skutočnosť 1.-12.2020	skutočnosť 1.-12.2021	rozdiel 2021-2020	
GR Bratislava				
Účelové strediská				
MO Košice				
OR Žilina				
OR Zvolen				
OR Košice				
OR Trnava				
SM ŽSR				
ÚIVP Bratislava				
CLaO Bratislava				
SŽG Bratislava				
ŽE Bratislava				
VVÚŽ Žilina				
ŽT Bratislava				
VOJ spolu				
celopodnik				
ŽSR spolu				

Počet zamestnancov na celopodniku zahŕňa počet absolventov a dlhodobovo uvoľnených zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne.

Tab. 2 Skončenia pracovného pomeru od 01.01. do xx.xx.20xx samostatne za ŽSR a za každú VOJ

Skončenia pracovného pomeru celkom	
z toho:	
• dohodou	
z toho z organizačných dôvodov	
• starobný dôchodok	
• predčasný starobný dôchodok	
• invalidný dôchodok	
• výpoveď daná zamestnávateľom	
z toho z organizačných dôvodov	
• výpoveď daná zamestnancom	
• okamžité skončenie PP zamestnávateľom	
z toho len za alkohol	
• skončenie PP na dobu určitú	
• skončenie PP v skúšobnej dobe	
• úmrtie	
• prechod práv a povinností	

Tab. 3 Prijatie zamestnancov z voľných zdrojov trhu práce od 01.01. do xx.xx.20xx za celú ŽSR

	Robotníci	Prevádzkoví TH ZC	Administratívni ZC	Spolu
počet				
%				

ZC - zamestnanci

Tab. 4 Vývoj priemernej mzdy 01.- xx. 20xx

Organizačná jednotka	Priemerná mzda v EUR			Nárast ku skutočnosti 1.-3.2021		Nárast ku skutočnosti rok 2021		Priem. Mzda bez nadčasu 1.-xx.2021
	skutočnosť 2020	skutoč. 1-xx/2020	skutočnosť 1-xx/2021	v EUR (D - C)	v % (D / C)	v EUR (D - B)	v % (D / B)	
A	B	C	D	G	H	G	H	I
GR Bratislava								
Účelové strediská								
MO								
OR Žilina								
OR Zvolen								
OR Košice								
OR Trnava								
SM ŽSR								
ÚIVP Bratislava								
CLaO Bratislava								
ŽE Bratislava								
VVÚŽ Žilina								
ŽT Bratislava								
ŽSR v zmysle KZ								
ŽSR spolu								

Priemerná mzda u VOJ je uvedená bez odmien z fondu GR, miezd absolventov a zamestnancov dlhodobu uvoľnených na výkon funkcie v odborovom orgáne, odmien pri významných životných výročiach a odchode do dôchodku a je upravená o zohľadniteľné položky. Uvedené objemy sú započítané za ŽSR s výnimkou odmien pri odchode do dôchodku.

Objem MN vyplatený zamestnancom odmeňovaným zmluvnou mzdouEUR.

Počet zamestnancov so zmluvnou mzdou

Tab. 5 Nadčasová práca 01. - xx. 20xx

Organizačná jednotka	1.-xx. 2020				1.-xx.2021		Medziročný rozdiel	
	Hodiny	€	h / zam.	€ / h	Hodiny	€	v hodinách	v €
GR Bratislava								
ÚS								
MO								
OR Žilina								
OR Zvolen								
OR Košice								
OR Trnava								
SM ŽSR								
ÚIVP BA								
CLaO BA								
SŽG BA								
ŽE Bratislava								
VVÚŽ Žilina								
ŽT Bratislava								
ŽSR								

Tab. 6 Podiel zložiek mzdy z celkových mzdových nákladov za 01.- xx. 20xx

VOJ	Tarifné mzdy a ZM		Nadčas		Príplatky a mzdové zvýhodnenia		Dovolenka a ostatné náhrady mzdy		Pohotovosť		Dohody		Prémie z celkových MN		Ostatné zložky mzdy	
	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%
	GR															
ÚS																
MO																
OR Žilina																
OR Zvolen																
OR Košice																
OR Trnava																
SM ŽSR																
ÚIVP BA																
CLaO BA																
SŽG BA																
ŽE BA																
VVÚŽ Žilina																
ŽT BA																
Spolu																

Tab. 7 OR - Podiel zložiek mzdy z celkových mzdových nákladov za 01.- xx. 20xx

Personálne oblasti OR	Priem. ev. počet zam. v prepočítaných počtoch	Tarifné mzdy a ZM		Nadčas		Príplatky a mzdové zvýhodnenia		Dovolenka a ostatné náhrady mzdy		Pohotovosť		Dohody		Prémie z celkových MN		Ostatné zložky mzdy	
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%
1xxx ŽST																	
3xxx ŽTS																	
4xxx OZT																	
5xxx EE																	
9101-9901 aparát																	
9991																	
OR Žilina spolu																	
1xxx ŽST																	
3xxx ŽTS																	
4xxx OZT																	
5xxx EE																	
9101-9901 aparát																	
OR Zvolen spolu																	
1xxx ŽST																	
3xxx ŽTS																	
4xxx OZT																	
5xxx EE																	
9101-9901 aparát																	
9991																	
OR Košice spolu																	
1xxx ŽST																	
3xxx ŽTS																	
4xxx OZT																	
5xxx EE																	
9101-9901 aparát																	
OR Trnava spolu																	

V priemernom evidenčnom počte zamestnancov sú zahrnutí aj absolventi a zamestnanci dlhodobovo uvoľnení na výkon funkcie v odborovom orgáne.

Tab. 8 Vybrané typové pozície OR

Typová pozícia	01.– xx. 2020				01.– xx. 2021				Rozdiel 2020-2021				
	Počet zam. 31.12.	Priem. mzda v €	% prémie	Priem. prémie v €	Počet zam. 31.12.	Priem. mzda v €	% prémie	Priem. prémie v €	Počet zam.	Priem. mzda		Priem. prémie	
										v €	v %	v €	v %
Vedúci SMSÚ a SMÚ													
Prednosta ŽST													
Dispečer													
Elektrodispečer													
Operátor GSM-R													
Výpravca													
Návestný majster													
Zámočník koľajových konštr.													
Elektromontér PT a SZ													
Rušňovodič - trať. strojník													
Rušňovodič - elektromontér													
Vedúci posunu													
Posunovač													
Signalista													
Výhybkár													
Dozorca výhybiek													
Dozorca dopravné na DOT													
Závorár													
Tranzitér													
Traťový robotník													
Kontrolór trate													
Majster TO													
Majster OZT													
Majster EE													
Majster MDS													
Majster TuO													
Traťmajster													
Komandujúci													
Vodič osobného automobilu													
Vodič nákladného automobilu													
Tunelár													
Referent prierez. činnosti													

Tab. 9 Vybrané typové pozície MO, ÚIVP, SM, ÚS, CLaO, ŽT, ŽE, VVÚŽ, SŽG

Typová pozícia	01.– xx. 2020				01.– xx. 2021				Rozdiel 2021-2020				
	Počet zam. 31.12.	Priem. mzda v €	% prémie	Priem. Prémie v €	Počet zam. 31.12.	Priem. mzda v €	% prémie	Priem. prémie v €	Počet zam.	Priem. mzda		Priem. prémie	
										v €	v %	v €	v %
Správca ŽB													
Čatár ŽB													
Údržbár													
Špecialista médií													
Realitný maklér													
Montér oceľ. konštrukcií													
Manažér energetiky													
Účtovník mzd. účtov.													
Účtovník operátor													
Účtovník všeob. účtov.													
Samostatný referent LZ													
Manažér hl. produktu GR													
Manažér hl. produktu VOJ													
Inšpektor pre školenie													
Zamestnanec prev. jednotky													
Kuchár													
Referent logistiky													
Referent sklad. hospod.													
Referent prierez. činnosti													
Skladník													
Vodič osobného automobilu													
Vodič nákladného automobilu													

Tab. 10 OR - vybrané typové pozície 01.- xx. 20xx

Typová pozícia	2500 - OR Žilina			2600- OR Zvolen			2700 - OR Košice			2800- OR Trnava		
	Priemer. mzda	% prémie	Priem. prémie	Priemer. mzda	% prémie	Priem. prémie	Priemer. mzda	% prémie	Priem. prémie	Priemer. mzda	% prémie	Priem. prémie
Vedúci SMSÚ												
Prednosta ŽST												
Dispečer												
Elektrodispečer												
Výpravca												
Návestný majster												
Zámočník koľaj. konštr.												
Elektromontér PT a SZ												
Rušňovodič- trať .strojník												
Rušňovodič - elektromontér												
Vedúci posunu												
Posunovač												
Signalista												
Výhybkár												
Dozorca výhybiek												
Dozorca dopravné na DOT												
Závorár												
Tranzitér												
Traťový robotník												
Kontrolór trate												
Majster TO												
Majster OZT												
Majster EE												
Majster MDS												
Majster TuO												
Traťmajster												
Komandujúci												
Vodič osobného automobilu												
Vodič nákladného automobilu												
Tunelár												
Referent prierezových činností												

Tab. 11 Fond pracovného času 01.- xx. 20xx

RPČ		GR	ÚS	MO	OR ZA	OR ZV	OR KE	OR TT	SM	ÚIVP	CLaO	SŽG	ŽE	VVÚŽ	ŽT	ŽSR
r.	Názov															
1	Kalendárny fond prac. času															
2	Dovolenka															
3	Sviatky neodpracované															
4	Použitelný fond prac. času															
5	Odprac. hod. celkom r.6+7+8															
6	Výkon v norme															
7	Nadčas															
8	Ďalší prac. pomer															
9	Neodpracované hodiny															
10	Dočasná pracovná neschop.															
11	Prekážky vo všeob.zájume a dôležité osobné prekážky															
12	Ošetrovanie															
13	Prekážky na strane zamestnávateľa															
14	Voľno povolené															
15	Absencia															
16	Ostatné náhrady															
17	Prestoj															
18	Štrajk															
19	Rekondičné pobyty															
20	Využitie FPČ v % r.6 : r.4															
21	Pohotovosť na pracovisku															

Tab. 12 OR

v zmysle Kolektívnej zmluvy ŽSR predkladá vývoj za obdobie

Pracovisko	Počet zamestnancov		MN		Skutočná priemerná mzda			Priemerná prémie			Nadčasová práca			
	01. - xx/2020	01. - xx/2021	01. - xx/2020	01. - xx/2021	01. - xx/2020	01. - xx/2021	rozdiel	01. - xx/2020	01. - xx/2021	rozdiel	v hod.	v €	z toho mzdové zvýhodnenie za nadčas	na 1 zamestnanca
Aparát														
Žel. stanice														
SMSÚ ŽTS														
SMSÚ OZT														
SMSÚ EE														
Spolu														
Priemerná mzda skutočnosť za rok 20XX														

Tab. 12 SM ŽSR

v zmysle Kolektívnej zmluvy ŽSR predkladá vývoj za obdobie

Pracovisko	Počet zamestnancov		MN		Skutočná priemerná mzda			Priemerná prémie			Nadčasová práca			
	01. - xx/2020	01. - xx/2021	01. - xx/2020	01. - xx/2021	01. - xx/2020	01. - xx/2021	rozdiel	01. - xx/2020	01. - xx/2021	rozdiel	v hod.	v €	z toho mzdové zvýhodnenie za nadčas	na 1 zamestnanca
Aparát														
OSM TT														
OSM ZV														
OSM ZA														
OSM KE														
Spolu														
Priemerná mzda skutočnosť za rok 20XX														

V uvedenom rozsahu údajov Tab. 12 budú spracované tabuľky za:

- MO v členení na aparát a SMSÚ,
- ŽE BA v členení aparát a regionálne pracoviská BA, ZA, KE ,
- ŽT BA v členení aparát a reg. pracoviská,
- ÚS v členení podľa jednotlivých ÚS.

Tab. 13 Informácia o dohodnutých pracovných pomeroch a voľných pracovných miestach podľa bodu 12 KZ 2021 - 2023

Dohodnuté nové pracovné pomery

P.č.	VOJ	Organizačná zložka (pracovisko)	Typová pozícia	s účinnosťou od	Počet	Poznámka

Voľné pracovné miesta

P.č.	VOJ	Organizačná zložka (pracovisko)	Typová pozícia	s účinnosťou od	Počet	Poznámka

Príloha č. 3.2 – Príslušné odborové orgány OZŽ

Príslušný odborový orgán pre kolektívne vyjednanie	
ŽSR	Podnikový výbor OZŽ pri ŽSR

Príslušný odborový orgán pre kolektívne a pracovnoprávne vzťahy	
ŽSR	Podnikový výbor OZŽ pri ŽSR
GR	Podnikový výbor OZŽ pri ŽSR a ZO OZŽ pri aparáte GR ŽSR
ÚS	Podnikový výbor OZŽ pri ŽSR
CLaO	Rada OZŽ pri CLaO, ZO OZŽ pri CLO KE, ZO OZŽ Trnava
SM	Rada OZŽ pri SM, OSM ZA, OSM TT, OSM ZV, OSM KE
ŽE	Rada OZŽ pri ŽE, ZO OZŽ SEE BA, ZO OZŽ ŽE Žilina
VVÚŽ	Rada ZO OZŽ, ZO OZŽ BA, ZO OZŽ Vrútky
ŽT	Rada OZŽ pri ŽT, ZO OZŽ BA, KE, ČnT
SŽG	ZO OZŽ pri SŽG
ÚIVP	Rada OZŽ pri UIVP, ZO OZŽ pri IV BA, ZO OZŽ pri ZSŽ
OR TT	Oblasťná rada OZŽ pri OR Trnava
OR ZA	Oblasťná rada OZŽ pri OR Žilina
OR ZV	Oblasťná rada OZŽ pri OR Zvolen
OR KE	Oblasťná rada OZŽ pri OR Košice
MO	ZO OZŽ pri MO

Príloha č. 4

Zasielanie mesačných zostáv členských príspevkov

Odborovým organizáciám budú mesačne zasielané zostavy členských príspevkov. Zasielanie zostáv bude vykonané elektronicky za jednotlivé odborové úseky na jednu emailovú adresu určenú príslušnou odborovou organizáciou. Zostavy budú zašifrované a budú vo formáte PDF. Na príslušnú emailovú adresu bude zaslané heslo, ktorým budú zostavy zaheslované. V zostave budú uvedené mená a priezviská zamestnancov, ktorým bol zrazený členský príspevok zo mzdy a na ktorej VOJ zamestnanec pracuje. Členský príspevok bude uvedený v sumáre za príslušný odborový úsek, nie za každého zamestnanca.

Termín zasielania zostáv: 12. deň v mesiaci

Formát zostavy:

Zostava odborových príspevkov	Úsek	Názov úseku	Obdobie
VOJ Názov VOJ Meno zamestnanca	Členské 1(EUR)	Členské 2(EUR)	Suma spolu(EUR)

Úsek – číslo úseku odborovej organizácie,

Názov úseku – názov úseku odborovej organizácie,

Obdobie – obdobie, v ktorom bol členský príspevok zrazený zo mzdy vo formáte RRRR – MM,

VOJ – číslo vnútornej organizačnej jednotky ŽSR,

Názov VOJ – názov vnútornej organizačnej jednotky ŽSR,

Meno – meno a priezvisko zamestnanca, ktorému bol zrazený členský príspevok zo mzdy,

Členské 1 – členský príspevok zamestnanca pre odborovú organizáciu v EUR,

Členské 2 – členský príspevok v EUR (len pre OZŽ a FPP),

Suma – čiastka členského príspevku (spolu členské 1 a členské 2) v EUR.

Každú zmenu týkajúcu sa zasielania mesačných zostáv je potrebné nahlásiť na email:

GRO310@zsr.sk

GRO510@zsr.sk