

Železničná spoločnosť Slovensko, a. s.

Odbor riadenia ľudských zdrojov

 Rožňavská 1

 Bratislava

  **Organizačné útvary Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s.**

 **Na vedomie**

 **Odborové organizácie pôsobiace pri ZSSK**

Váš list číslo/zo dňa Naše číslo Vybavuje/🕿 Bratislava

 300/2017-ORLZ PhDr. Ščasnovičová / 7611 06.03.2017

**VEC**

**Kolektívna zmluva Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. 2017 – 2019 – usmernenia**

Odbor riadenia ľudských zdrojov za účelom uplatňovania niektorých ustanovení Kolektívnej zmluvy Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. 2017 – 2019 (ďalej iba „kolektívna zmluva“ alebo „KZ“) a pre zabezpečenie ich jednotného postupu vydáva nasledovné usmernenia:

**Mimoriadna dovolenka**

Zamestnávateľ, t.j. vedúci zamestnanec, je v prípade uplatňovania bodu týkajúceho sa poskytovania mimoriadnej dovolenky za mimoriadnu situáciu povinný postupovať v zmysle týchto zásad:

V prípade poskytnutia mimoriadnej dovolenky je potrebné vypísať žiadanku na dovolenku, t.j. tlačivo „Dovolenka“. Túto žiadanku vypíše vedúci zamestnanec, príp. ním určený zamestnanec. V časti, kde sa vypisuje žiadosť o dovolenku na zotavenie za kalendárny rok sa uvedie dôvod „mimoriadna dovolenka podľa KZ“. V prípade odmietnutia čerpania mimoriadnej dovolenky, zamestnanec túto žiadanku nepodpíše.

Mimoriadna dovolenka sa zamestnancovi poskytne za mimoriadnu situáciu bezprostredne nasledujúci deň po vzniku mimoriadnej situácie v plnom rozsahu 1 týždňa, t.j. u turnusových zamestnancov v rozsahu 7 kalendárnych dní, u ostatných zamestnancov v rozsahu 5-tich kalendárnych dní. Túto mimoriadnu dovolenku nie je možné krátiť. V prípade, že zamestnanec sa v priebehu kalendárneho roka stane účastníkom viacerých mimoriadnych situácií, vznikne zamestnancovi nárok na mimoriadnu dovolenku za každú mimoriadnu situáciu.

***Mimoriadna dovolenka sa poskytne iba zamestnancom v stanovených profesiách, a to zamestnancom v profesii rušňovodič, rušňovodič – inštruktor, vlakvedúci a osobný pokladník.***

**Za mimoriadnu situáciu sa považuje:**

* nehodová udalosť podľa predpisu ŽSR „Z-17 Nehody a mimoriadne udalosti“, kedy sa zamestnanec stal účastníkom nehodovej udalosti kategórie A a B, ktorá mala vážne následky na zdraví ostatných účastníkov nehodovej udalosti (smrteľné a/alebo ťažké ublíženie na zdraví), pričom sa v súvislosti s plnením pracovných povinností v okamihu vzniku takejto udalosti nachádzal v čele vlaku,
* udalosť, kedy zamestnanec v prípade nehodovej udalosti kategórie A a B, ktorá mala vážne následky na zdraví ostatných účastníkov nehodovej udalosti (smrteľné a/alebo ťažké ublíženie na zdraví), pričom sa v súvislosti s plnením pracovných povinností pri takejto udalosti podieľal na dohľadaní účastníka nehodovej udalosti,
* udalosť, kedy došlo v súvislosti s plnením pracovných povinností k prepadnutiu alebo fyzickému napadnutiu zamestnanca, pri ktorej zamestnanec utrpel šok alebo psychickú traumu.

V prípade mimoriadnej situácie, ktorej následkom bude zamestnanec bezprostredne po tejto práceneschopný, mu nárok na mimoriadnu dovolenku nevznikne. Nárok na mimoriadnu dovolenku nevznikne zamestnancovi ani v prípade, ak ju chce čerpať odstupom času po mimoriadnej situácii. Dodatočný nárok zamestnancovi nevznikne ani v prípade odmietnutia čerpania mimoriadnej dovolenky.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ, t.j. vedúci zamestnanec je povinný zamestnancovi v prípade mimoriadnej situácie mimoriadnu dovolenku ponúknuť, avšak je na rozhodnutí zamestnanca, či ju bude čerpať, môže ju odmietnuť. V prípade odmietnutia bude zamestnanec ďalej pracovať podľa rozvrhu pracovných zmien.

V prípade sprevádzajúceho personálu vzniká nárok na mimoriadnu dovolenku iba tomu zamestnancovi, ktorý ide alebo bude v súvislosti s plnením pracovných povinností pri takejto udalosti dohľadávať účastníka nehodovej udalosti alebo sa podieľať na jeho dohliadaní (príp. ktorý je pri účastníkovi nehody pokiaľ neprídu zložky záchranného systému) ako prvý.

Každá nehodová udalosť alebo udalosť, kedy dôjde k napadnutiu zamestnanca pri plnení si pracovných povinností, je šetrená za prítomnosti príslušného orgánu na to určeného (zamestnanec OIK alebo policajný zbor).

O mimoriadnej situácii je potrebné informovať regionálnych dispečerov, ktorí sú povinní následne informovať o danej skutočnosti príslušné pracovisko zamestnanca.

**Odmena pri životnom výročí**

Odmena pri životnom výročí (jubileu) sa poskytuje zamestnancovi v zmysle kolektívnej zmluvy pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce ku dňu životného jubilea 50 a 60 rokov veku.

Výška odmeny sa stanoví v závislosti od dosiahnutého životného jubilea a podľa dĺžky pracovného pomeru (v zmysle čl. 6 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, okrem poslednej vety v bode 3, t. j. ***okrem*** ***výkonu trestu odňatia slobody*** a bodov 5 a 7, t. j. ***okrem školy 1 rok / 3 roky*).**

*Pri životnom jubileu 50 rokov veku sa poskytne odmena vo výške:*

* nad 10 do 15 rokov ................................. 165 €
* nad 15 do 20 rokov ................................. 235 €
* nad 20 do 25 rokov ................................. 330 €
* nad 25 rokov .......................................... 500 €

Nárok na túto odmenu vzniká ***iba zamestnancom, ktorí ku dňu životného jubilea 50 rokov veku splnili podmienku nepretržitosti pracovného pomeru nad 10 rokov***.

*Pri životnom jubileu 60 rokov veku sa poskytne odmena vo výške:* 500 €

Nárok na túto odmenu vzniká ***iba zamestnancom, ktorí ku dňu životného jubilea 60 rokov veku splnili podmienku nepretržitosti pracovného pomeru nad 25 rokov.***

Podmienky nároku na túto odmenu rieši i Smernica pre odmeňovanie zamestnancov. Pre účely poskytovania tohto druhu odmeny **sa do doby dĺžky pracovného pomeru započítavajú** **v rámci ZSSK aj jej právny predchodcovia** v súlade s čl. 6, bodom 39 kolektívnej zmluvy:

1. všetky obdobia podľa ustanovení článku 6 okrem poslednej vety bodu 3 a bodov 5 a 7 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, po ktoré trval platný pracovný pomer zamestnanca k tomuto zamestnávateľovi,
2. pracovný pomer v odborových orgánoch, pôsobiacich v rámci ZSSK vrátane činnosti dlhodobo uvoľnených zamestnancov k výkonu funkcie alebo práce v týchto orgánoch.

Odmena pri životnom výročí sa poskytuje iba zamestnancom v evidenčnom stave.

**Odmena pri odchode do dôchodku**

Odmena pri odchode do dôchodku sa poskytne zamestnancovi v zmysle kolektívnej zmluvy pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

Nárok na túto odmenu vzniká iba zamestnancom, ktorých:

* ***pracovný pomer u zamestnávateľa trval ku dňu skončenia pracovného pomeru nepretržite najmenej 10 rokov***,
* ***pracovný pomer nebol skončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny.***

Pri odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku sa poskytne ***odmena vo výške 83 €*** zamestnancovi ***za každý rok*** v závislosti od započítaných rokov k zamestnávateľovi a za splnenia podmienky, že zamestnancovi podľa kolektívnej zmluvy **nepatrí odstupné.**

Pri odchode do starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku sa poskytne ***odmena vo výške 7,50 €*** zamestnancovi ***za každý rok*** v závislosti od započítaných rokov k zamestnávateľovi a za splnenia podmienky, že zamestnancovi podľa kolektívnej zmluvy **patrí odstupné**.

Pri odchode do invalidného dôchodku sa poskytne ***odmena vo výške 11 €*** zamestnancovi ***za každý rok*** v závislosti od započítaných rokov k zamestnávateľovi a za splnenia podmienky, že zamestnancovi podľa kolektívnej zmluvy **patrí odstupné.**

Za účelom určenia príslušnej výšky odmeny sa odpracované roky v pracovných pomeroch k zamestnávateľovi spočítavajú. Odmena sa poskytuje jednorázovo. Túto odmenu je možné zamestnancovi poskytnúť iba v roku, v ktorom zamestnanec prvý krát končí pracovný pomer z dôvodu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku a pri prelome rokov v nasledujúcom roku v najbližšom výplatnom termíne.

Podmienky vzniku nároku na odmenu pri odchode do dôchodku rieši i Smernica pre odmeňovanie zamestnancov. Pre účely poskytnutia tohto druhu odmien **sa do doby dĺžky pracovného pomeru započítavajú** **v rámci ZSSK aj jej právny predchodcovia** v súlade s čl. 6, bodom 39 kolektívnej zmluvy:

1. všetky obdobia podľa ustanovení článku 6 okrem poslednej vety bodu 3 a bodov 5 a 7 Smernice pre odmeňovanie zamestnancov, po ktoré trval platný pracovný pomer zamestnanca k tomuto zamestnávateľovi,
2. pracovný pomer v odborových orgánoch, pôsobiacich v rámci ZSSK vrátane činnosti dlhodobo uvoľnených zamestnancov k výkonu funkcie alebo práce v týchto orgánoch.

Odmena pri odchode do dôchodku sa poskytuje iba zamestnancom v evidenčnom stave, ktorí skončia pracovný pomer z tohto dôvodu.

**Vyrovnávací príplatok**

Vyrovnávací príplatok v zmysle ustanovenia kolektívnej zmluvy patrí zamestnancovi, ktorý podľa lekárskeho posudku stratil zdravotnú spôsobilosť v zmysle vyhlášky o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe, z dôvodu ktorej bol preradený na inú prácu.

Nárok na vyrovnávací príplatok má zamestnanec, ktorý pred preradením na inú prácu:

* vykonával činnosti v profesii rušňovodič, rušňovodič inštruktor, vlakvedúci a vozmajster,
* uvedené činnosti v danej profesii vykonával po dobu najmenej 10 rokov a v dobe straty zdravotnej spôsobilosti dosiahol vek najmenej 45 rokov alebo
* uvedené činnosti v danej profesii vykonával po dobu najmenej 10 rokov a v pracovnom pomere v ZSSK a jej právnych predchodcov bol najmenej 20 rokov (zápočet doby pracovného pomeru sa vykonáva v zmysle Smernice pre odmeňovanie zamestnancov čl. 6, okrem poslednej vety v bode 3 a bodov 5 a 7 a v súlade s druhou kapitolou, čl. 6, bod 39 kolektívnej zmluvy).

Nárok na vyrovnávací príplatok nemá zamestnanec, ktorý:

* stratil zdravotnú spôsobilosť, pretože nepoužil predpísané ochranné pomôcky a nedodržal predpisy pre zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
* odmietol sa zúčastniť rekvalifikácie (preškolenia) na iný druh práce zodpovedajúci jeho spôsobilosti,
* stratil zdravotnú spôsobilosť z vlastnej viny v súvislosti s požívaním alkoholu alebo iných omamných látok,
* stratil zdravotnú spôsobilosť v súvislosti s nepracovným úrazom,
* dosiahol dôchodkový vek.

Pre priznanie vyrovnávacieho príplatku je potrebné, aby zamestnanec, ktorý stratil zdravotnú spôsobilosť:

1. mal v prípade tejto straty zdravotnej spôsobilosti na lekárskom posudku o zdravotnej spôsobilosti na výkon práce príslušným lekárom posudzujúcim zdravotný stav zamestnanca, okrem iných záznamov,uvedené, či strata zdravotnej spôsobilosti tohto zamestnanca je zavinená z vlastnej viny (požitím omamných látok, alkoholom, následkom nepracovného úrazu a pod.), a či ide o dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca,
2. bol z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti preradený na iné vhodné pracovné miesto, pričom tento dôvod preradenia zamestnanca musí byť uvedený v Dohode o zmene obsahu pracovnej zmluvy.

Podmienky pre vykonávanie jednotlivých druhov lekárskych prehliadok zamestnancov stanovuje smernica / Zdravotná spôsobilosť zamestnancov ZSSK.

Zamestnancovi sa vyrovnávací príplatok poskytuje od času rozhodnutia o strate zdravotnej spôsobilosti a hradí sa zo mzdových nákladov Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. O vyplácaní vyrovnávacieho príplatku vedie príslušný zamestnanec odboru riadenia ľudských zdrojov prehľadnú evidenciu.

Vyrovnávací príplatok sa zamestnancovi poskytuje popri jeho mzde a určí sa v takej výške, aby jeho priemerná mzda dosahovala maximálne aktuálnu priemernú mzdu (prípadne pravdepodobný zárobok) v týždennom fonde pracovného času a v profesii pred jeho preradením na inú prácu z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti. Z uvedeného vyplýva, že priemerná mzda zamestnanca musí dosahovať aktuálnu priemernú mzdu tej profesie v príslušnom týždennom fonde pracovného času, v ktorej zamestnanec stratil zdravotnú spôsobilosť, a z ktorej bol preradený na iné pracovné miesto. Aktuálna priemerná mzda (prípadne pravdepodobný zárobok) zamestnanca sa určí v týždennom fonde pracovného času a v profesii pred preradením tohto zamestnanca a porovnáva sa s jeho dosahovanou mzdou v profesii a v týždennom fonde pracovného času jej zodpovedajúcej, do ktorej bol zamestnanec z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti preradený.

Dosahovanú priemernú mzdu zamestnanca (mzda + vyrovnávací príplatok) po jeho preradení je potrebné sledovať vždy na základe rozhodujúceho obdobia, t.j. na kalendárny štvrťrok v súlade so Smernicou pre odmeňovanie zamestnancov.

V prípade, že sa zamestnancovi popri mzde vypláca invalidný dôchodok, poskytuje sa mu vyrovnávací príplatok v takej výške, aby sa spolu s jeho dosahovanou mzdou a s prirátaním príslušného dôchodku rovnal jeho priemernej mzde, ktorá sa určí rovnakým spôsobom ako u zamestnanca, ktorému nie je vyplácaný invalidný dôchodok.

Pri výpočte skutočne dosiahnutej mzdy zamestnanca za bežný mesiac po jeho preradení na inú prácu sa postupuje podobne ako pri výpočte priemerného hodinového zárobku pre pracovnoprávne účely (PPÚ). Pri výpočte tohto vyrovnávacieho príplatku je dôležitá úzka spolupráca zamestnanca – mzdára – ekonóma práce, ktorý predloží zamestnancovi – mzdárovi – spracovateľovi miezd po preverení nároku na vyrovnávací príplatok po každom rozhodujúcom období, t.j. štvrťročne všetky podklady potrebné pre výpočet tohto vyrovnávacieho príplatku, čo je priemerný hodinový zárobok podľa rozhodujúceho obdobia tej skupiny, z ktorej bol zamestnanec preradený. Samotný výpočet uskutočňuje zamestnanec – mzdár – spracovateľ miezd, nakoľko eviduje priemerný zárobok pre PPÚ zamestnanca a tiež vykonáva zúčtovanie mzdy za bežný mesiac.

***Výnimku z kolektívnej zmluvy pre akékoľvek účely, ak v texte kolektívnej zmluvy nie je uvedené inak, nie je možné udeliť!***

**Vydaním tohto usmernenia v plnom rozsahu stráca platnosť:**

* **list č. 126/2012-ORLZ, Vyrovnávací príplatok – usmernenie, zo dňa 31.0.12012**
* **list č. 127/2012-ORLZ, Odmena pri životnom výročí a pri odchode do dôchodku – usmernenie, zo dňa 31.01.2012**
* **list č. 305/2015-ORLZ, Zásady pri poskytovaní mimoriadnej dovolenky v súvislosti s účasťou zamestnancov pri mimoriadnych situáciách v zmysle dodatku č. 3 ku Kolektívnej zmluve 2014 – 2016, zo dňa 25.02.2015**

Odbor riadenia ľudských zdrojov žiada vedúcich zamestnancov, aby zabezpečili informovanosť tohto usmernenia pre všetkých zamestnancov v rámci svojej kompetencie.

S pozdravom

Prílohy:

Vzory poukazov na odmenu

 Mgr. Jozef Luha, v. r.

 riaditeľ

 odboru riadenia ľudských zdrojov

Poukazy na priznanie odmeny uvedené v prílohe tohto usmernenia vypracuje príslušný zamestnanec regionálneho pracoviska odboru riadenia ľudských zdrojov (RP ORLZ) v dvoch vyhotoveniach. Príslušný zamestnanec RP ORLZ odstúpi poukaz na podpis vedúcemu zamestnancovi s pracovno-právnou kompetenciou. Vedúci zamestnanec s pracovno-právnou kompetenciou po podpise zabezpečí doručenie uvedeného poukazu späť príslušnému zamestnancovi RP ORLZ, ktorý 1 exemplár založí do osobného spisu zamestnanca a 1 exemplár odovzdá zamestnancovi – mzdárovi, spracovateľovi miezd na vyplatenie. Vyplatenie odmeny musí byť realizované na prislúchajúcom mzdovom druhu v danom mesiaci, kedy zamestnancovi vznikol nárok na túto odmenu, najneskôr v mesiaci po ňom nasledujúcom. Pri prelome rokov v nasledujúcom roku v najbližšom výplatnom termíne.



Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.

Rožňavská 1

832 72 Bratislava

Č. j. :

Spracoval :

V .................... dňa..........

**P O U K A Z**

**na odmenu**

 **1. pri príležitosti životného jubilea 50 rokov\***

 **2. pri príležitosti životného jubilea 60 rokov\***

na základe Kolektívnej zmluvy Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. 2017 - 2019

**Meno a priezvisko :**

Dátum narodenia :

Profesia :

Pracovisko :

Nástup k ZSSK, resp. nástup k právnemu predchodcovi (podmienka nepretržitosti pracovného pomeru v ZSSK ku dňu jubilea 50 rokov veku nad 10 rokov a pri 60 rokov veku nad 25 rokov):

Celková odpracovaná doba : ..... rokov

**Výška odmeny : ................. ,- €**

Slovom ( ................................................ eur)

 *(pečiatka organizačného útvaru a podpis oprávnenej osoby)*

 .....................................................

 zamestnanec splnomocnený

 k právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch

 *(uviesť titul, meno a priezvisko, profesiu)*

Vyplatenie realizujte na MD 4640,4650

\* zakrúžkovaním vyznačte vybraný druh odmeny



Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.

Rožňavská 1

832 72 Bratislava

Č. j. :

Spracoval :

V .................... dňa..........

**P O U K A Z**

**na odmenu**

 **1. pri odchode do starobného dôchodku \***

 **2. pri odchode do predčasného starobného dôchodku \***

 **3. pri odchode do invalidného dôchodku \***

 na základe Kolektívnej zmluvy Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. 2017 - 2019

**Meno a priezvisko :**

Dátum narodenia :

Profesia :

Pracovisko :

Nástup k ZSSK, resp. nástup k právnemu predchodcovi (podmienka nepretržitosti pracovného pomeru v ZSSK ku dňu skončenia pracovného pomeru najmenej 10 rokov):

Celková odpracovaná doba : ...... rokov

**Výška odmeny : ................. ,- €**

Slovom ( ................................................ eur)

 *(pečiatka organizačného útvaru a podpis oprávnenej osoby)*

 .....................................................

 zamestnanec splnomocnený

 k právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch

 *(uviesť titul, meno a priezvisko, profesiu)*

Vyplatenie realizujte na MD 4630

\* zakrúžkovaním vyznačte vybraný druh odmeny