

# Železničná spoločnosť Slovensko, a. s.



## Smernica pre odmeňovanie zamestnancov

**2\_45\_ORLZ\_v4\_z2**

Účinnosť od: 01.03.2023

<b>Spracovateľ / kontakt:</b> Mgr. Daniela Jankovičová / 0947773071	<b>Podpis:</b> Jankovičová, v. r.	<b>Dňa:</b> 28.02.2023
<b>Garant / kontakt:</b> Mgr. Andrea Trégerová / 920 7032	<b>Podpis:</b> Trégerová, v. r.	<b>Dňa:</b> 28.02.2023
<b>Schválil:</b> Ing. Roman Koreň - generálny riaditeľ Ľubomír Kopka - OZZ Dušan Kaša - FS Ing. Ján Andreanin - FPP Ing. Alexandra Kardošová - ÚZZ Milan Šandor - FVČ Pavol Mačejko - ZPZZ Ján Margala - ŽROZ Bc. Jozef Micsinai - NKOS – Ž Ing. Peter Tomašovič – OZZŽ Mgr. František Oravec – ZR Lívia Čatlošová – OZ IŽD JUDr. Milan Španír, LL.M – MNOŽ Ing. Martin Jalč - NOŽ	<b>Podpis:</b> Koreň, v. r. Kopka, v. r. Kaša, v. r. Andreanin, v. r. v z. Hricko, v. r. Šandor, v. r. v z. Drevický, v. r. v z. Majtán, v. r. v z. Smoter, v. r. v z. Čerňanová, v. r. Oravec, v. r. v z. Harda, v. r. Španír, v. r. v z. Halászová, v. r.	<b>Dňa:</b> 22.03.2023 09.03.2023 09.03.2023 09.03.2023 10.03.2023 09.03.2023 09.03.2023 17.03.2023 17.03.2023 09.03.2023 09.03.2023 10.03.2023 23.03.2023 17.03.2023
<b>Gestorský útvar:</b> Odbor riadenia ľudských zdrojov	<b>Garant:</b> riaditeľ ORLZ	<b>Uloženie originálu:</b> ORLZ
<b>Rozdeľovník:</b> IA, SC, IO, KGR, ORLZ, OIK, OK, ORSP, OPS, OIT, UO, SeM, SeSZ, UP, SePP, SeRP, UE, SeUD, SeCO, US, SeMN, SeL, SeON, UU, SeLUO, SeTT, SeEUO, DP		

**Distribúcia riadeného výtlačku útvaru**  
**Názov organizačného útvaru:**

<b>Za tlač zodpovedá:</b>	<b>Podpis:</b>	<b>Tlač zo systému – Dátum:</b>	<b>Počet a umiestnenie výtlačkov na útvare:</b>
---------------------------	----------------	---------------------------------	-------------------------------------------------



## PODPISY

za Železničnú spoločnosť Slovensko, a. s.:

Ing. Roman Koreň, v. r.  
generálny riaditeľ

za odborové orgány odborových organizácií:

Ľubomír KOPKA, v. r.  
predseda PV OZŽ

Dušan KAŠA, v. r.  
prezident FS

Ing. Ján ANDREANIN, v. r.  
viceprezident FPP

v z. Ing. Miroslav HRICKO, v. r.  
Ing. Alexandra KARDOŠOVÁ  
prezident ÚZZ

Milan ŠANDOR, v. r.  
prezident FVČ

v z. Ing. Dominik DREVICKÝ, v. r.  
Pavol MAČEJKO  
prezident ZPZŽ

v z. Pavol MAJTÁN, v. r.  
Ján MARGALA  
prezident ŽROZ

v z. Ing. Jozef SMOTER, v. r.  
Bc. Jozef MICSINAI  
predseda NKOS-Ž

v z. Ing. Jozefína ČERŇANOVÁ, v. r.  
Ing. Peter TOMAŠOVIČ  
predseda OZZŽ

Mgr. František ORAVEC, v. r.  
predseda ZR

v z. Ing. Štefan HARDA, v. r.  
Lívia ČATLOŠOVÁ  
predseda OZ IŽD

v z. Bc. Noémi HALÁSZOVÁ, v. r.  
Ing. Martin JALČ  
prezident NOŽ

JUDr. Milan ŠPANÍR, LL.M., v. r.  
prezident MNOŽ

garant:

Mgr. Andrea Trégerová, v. r.  
riaditeľka odboru riadenia ľudských zdrojov



## OBSAH

<b>SLEDOVANIE VYDANÍ A ZMIEN DOKUMENTU</b> .....	<b>5</b>
<b>ÚVODNÉ USTANOVENIA</b> .....	<b>6</b>
<b>ČLÁNOK 1 – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA</b> .....	<b>6</b>
<b>ČLÁNOK 2 – MZDOVÉ FORMY</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Mzdové zaradenie zamestnanca</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2 Tarifná mzda</b> .....	<b>8</b>
<b>2.3 Zmluvná mzda</b> .....	<b>8</b>
<b>2.4 Mzdové zvýhodnenia a kompenzácie</b> .....	<b>10</b>
2.4.1 Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.....	<b>10</b>
2.4.2 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok .....	<b>10</b>
2.4.3 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu .....	<b>11</b>
2.4.4 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu .....	<b>11</b>
2.4.5 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce .....	<b>12</b>
<b>2.5 Príplatky</b> .....	<b>12</b>
2.5.1 Osobitný príplatok.....	<b>12</b>
2.5.2 Príplatok za sťažený pracovný režim.....	<b>13</b>
2.5.3 Príplatok za vedenie pracovnej čaty .....	<b>13</b>
2.5.4 Príplatok za zmenu, ktorá začína alebo končí medzi 23:00 hodinou a 05:00 hodinou .....	<b>13</b>
2.5.5 Príplatok za realizáciu adaptačného programu.....	<b>13</b>
2.5.6 Príplatok za vzdelávanie a overovanie odbornej spôsobilosti.....	<b>14</b>
2.5.7 Príplatok za vykonávanie vybraných inšpekčných činností.....	<b>14</b>
<b>2.6 Prémie</b> .....	<b>15</b>
<b>2.7 Odmeny</b> .....	<b>15</b>
2.7.1 Mimoriadne odmeny .....	<b>15</b>
2.7.2 Odmeny pri životnom výročí a pri odchode do dôchodku .....	<b>16</b>
2.7.3 Odmeny za predaj cestovných dokladov vo vlaku .....	<b>17</b>
2.7.4 Ďalšie odmeny .....	<b>17</b>
<b>Článok 3 – ODMEŇOVANIE V OSOBITNÝCH PRÍPADOCH</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1 Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 Odmeňovanie za zastupovanie</b> .....	<b>18</b>
<b>3.3 Odmeňovanie pri prestojoch</b> .....	<b>18</b>



3.4 Odmeňovanie pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch .....	19
3.5 Odmeňovanie pri výkone inej práce .....	19
3.6 Odmeňovanie pri účasti na posudzovaní zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vo vzťahu k práci .....	19
3.7 Odmeňovanie pri účasti na školení, preskúšavaní, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii .....	20
<b>ČLÁNOK 4 – ODMEŇOVANIE PRACOVNEJ POHOTOVOSTI .....</b>	<b>21</b>
4.1 Pracovná pohotovosť v zmysle Zákonníka práce .....	21
4.2 Pracovná pohotovosť v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. ....	21
<b>ČLÁNOK 5 - PRIEMERNÝ ZÁROBOK NA PRACOVNOPRÁVNE ÚČELY .....</b>	<b>23</b>
5.1 Zisťovanie priemerného zárobku.....	23
5.2 Mzda pre zisťovanie priemerného zárobku.....	24
5.3 Rozhodujúce obdobie.....	24
5.4 Pravdepodobný zárobok .....	25
<b>ČLÁNOK 6 – STANOVENIE DĹŽKY DOBY PRACOVNÉHO POMERU .....</b>	<b>26</b>
<b>ČLÁNOK 7 – SPOLOČNÉ USTANOVENIA.....</b>	<b>28</b>
7.1 Preplácanie zlomkov hodín .....	28
7.2 Výplata mzdy .....	28
7.3 Oboznámenie zamestnancov .....	29
<b>ČLÁNOK 8 – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA.....</b>	<b>30</b>
<b>Príloha č. 1 – MZDOVÉ TARIFY</b>	

**SLEDOVANIE VYDANÍ A ZMIEN DOKUMENTU****Zoznam vydaní dokumentu**

Číslo vydania	Popis	Účinnosť
1	Prvotné vypracovanie	26.02.2007
2	Druhé vydanie	01.05.2008
3	Tretie vydanie	01.05.2013
4	Štvrté vydanie	01.03.2023

**Záznam o zmenách**

Číslo zmeny	Popis	Účinnosť	Podpis správcu dokumentu
1	Čl. 2, ust. 2.4.3-b.2, ust. 2.4.4-b.1, b.2, ust. 2.4.5, ust. 2.7.3-b.2	01.06.2023	Oriešková, v. r.
2	Čl. 2, ust. 2.4.3-b.2, ust. 2.4.4-b.1, b.2, ust. 2.4.5, Čl.4, ust. 4.2.-b.3	01.01.2024	Oriešková, v. r.
	Čl. 2, ust. 2.5.5-b.1, ust. 2.5.6-b.1c) b.2, b.3c), príloha č.1	01.04.2024	



## ÚVODNÉ USTANOVENIA

1. Smernica pre odmeňovanie zamestnancov (ďalej len „smernica“) upravuje odmeňovanie zamestnancov v pracovnom pomere (ďalej aj ako „zamestnanec“) k Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. (ďalej aj ako „zamestnávateľ“ alebo „ZSSK“).
2. Táto smernica je neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy ZSSK.

## Článok 1 – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda.
2. Mzda sa skladá z tarifnej mzdy a ďalších mzdových zložiek poskytovaných v rozsahu a za podmienok stanovených touto smernicou, okrem zmluvnej mzdy, ktorá je určená osobitnou dohodou.
3. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu<sup>1</sup>, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada za pracovnú pohotovosť, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, peňažná náhrada za obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru<sup>2</sup> a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa nepovažujú ani ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
4. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

<sup>1</sup> Zákon NR SR č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov

<sup>2</sup> § 83a ods. 4 Zákonníka práce



## Článok 2 – MZDOVÉ FORMY

1. U zamestnávateľa sa uplatňujú tieto mzdové formy:
  - a) časová mzda:
    - i. tarifná mzda,
    - ii. zmluvná mzda,
  - b) ostatné (mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia, príplatky, prémie, odmeny).
2. Časová mzda sa určuje ako základná mesačná mzda zodpovedajúca odpracovanému času.

### 2.1 Mzdové zaradenie zamestnanca

1. Základom pre mzdové zaradenie zamestnanca je Katalóg profesií (povolání) ZSSK (ďalej len „Katalóg profesií“).
2. V Katalógu profesií sú stanovené charakteristiky pracovných činností pre všetky profesie (povolania), kvalifikačné predpoklady vzdelania a odbornej praxe, všeobecné charakteristiky tarifných tried a ďalšie podmienky a kritériá pri zaraďovaní zamestnancov.
3. Zamestnanca zaradí do tarifnej triedy zamestnanec, ktorý je poverený k právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch (ďalej len „poverený zamestnanec“) porovnaním s charakteristikami a príkladmi pracovných činností, uvedenými v Katalógu profesií:
  - a) spravidla podľa kvalifikačnej náročnosti prevažne vykonávanej práce,
  - b) pri kumulácii rôznych povolání alebo pracovných činností (výnimočne) podľa kvalifikačnej náročnosti vykonávanej práce, v ktorej je ťažisko pracovnej činnosti zamestnanca,
  - c) u novoprijatého zamestnanca podľa kvalifikačnej náročnosti dohodnutého druhu práce podľa písmena a) alebo b).

Kvalifikačná náročnosť v zmysle písmena a) je daná mierou požiadaviek kladených na zamestnanca (znalosť potrebnej teórie, potrebná odborná prax, zložitosť práce, organizačná a riadiaca náročnosť, zodpovednosť, fyzická, zmyslová a duševná záťaž, riziko pracovného úrazu, štátna zákonitá skúška a pod.).

Ťažiskom pracovnej činnosti v zmysle písmena b) sa rozumejú najnáročnejšie práce, ktoré zamestnanec vykonáva buď pravidelne alebo nepravidelne, časť zmeny, len v niektorých dňoch alebo v dlhších časových intervaloch. Podiel týchto prác z odpracovaného času alebo v celkovej skladbe pracovnej činnosti zamestnanca spravidla neprevažuje. Ich výkon z hľadiska racionálnej deľby práce je však nevyhnutný a nemožno ho zabezpečiť alebo odstrániť inými opatreniami. Nie je prípustné vytvárať takú deľbu práce, aby pri menej efektívnej organizácii práce sa stala ťažiskom najkvalifikovanejšia pracovná činnosť rozčlenená na viac zamestnancov, ako je nevyhnutne prevádzkovo potrebné.

Pri zaraďovaní zamestnanca do tarifnej triedy nie je prípustné presahovať Katalógom profesií stanovenú tarifnú úroveň.

4. Príslušný vedúci zamestnanec je povinný pridelovať zamestnancovi predovšetkým pracovné činnosti zodpovedajúce priznanej tarifnej triede. Pokiaľ výkon pracovnej činnosti zamestnanca prestane zodpovedať priznanej tarifnej triede, vykoná sa v súlade



s právnymi predpismi nové zaradenie, najneskôr však do jedného mesiaca od zistenia tejto rozhodujúcej skutočnosti.

5. Ak nie je možné zaradenie zamestnanca do profesie a tarifnej triedy podľa Katalógu profesií spoľahlivo určiť (nová činnosť, podstatná zmena zložitosti a obtiažnosti práce alebo pracovných podmienok a pod.), poverený zamestnanec požiada odbor riadenia ľudských zdrojov o posúdenie výkonu príslušného procesu, resp. o nové profesijné a tarifné zaradenie pracovnej činnosti do Katalógu profesií.

Do rozhodnutia určí poverený zamestnanec dočasné zaradenie pracovnej činnosti, ktoré bude o jednu tarifnú triedu nižšie ako navrhovaná tarifná trieda. Prípadný rozdiel v mzde bude zamestnancovi po stanovení definitívnej tarifnej triedy doplatený.

6. Odlišné podmienky od predchádzajúcich bodov pre zaraďovanie niektorých vedúcich a ďalších zamestnancov sú stanovené v bodoch ustanovenia 2.3.

## 2.2 Tarifná mzda

1. Zamestnancovi sa stanoví tarifná mzda formou mesačnej mzdy, ktorá zodpovedá príslušnej tarifnej triede, do ktorej je zamestnanec zaradený. Hodinová mzdová tarifa sa uplatní pri prepočte mesačnej tarifnej mzdy na hodinu výkonu práce nadčas (podľa príslušného pracovného času pracoviska, v ktorom je zamestnanec zaradený).
2. Mzdové tarify (mesačná mzda a hodinové mzdové tarify) jednotlivých tarifných tried sú odstupňované podľa dĺžky doby trvania pracovného pomeru do pásiem ročných postupov.
3. Tarifná mzda sa zvyšuje v závislosti na dĺžke započítanej doby trvania pracovného pomeru zamestnanca. Určenie dĺžky doby pracovného pomeru sa vykoná podľa ustanovení článku 6.
4. Tabuľky tarifných tried odstupňovaných do pásiem ročných postupov tvoria prílohu č. 1 tejto smernice.
5. Zamestnancovi pri zmene tarifnej triedy patrí jej nová suma odo dňa nadobudnutia účinnosti Dohody o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve. Ak dôjde k zvýšeniu na základe dĺžky doby trvania pracovného pomeru („ročný postup“), patrí zamestnancovi nová suma tarifnej mzdy od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni, v ktorom bola splnená podmienka pre toto zvýšenie, ak je týmto dňom prvý deň kalendárneho mesiaca (nerozlišuje sa, či ide o deň pracovný alebo deň pracovného pokoja), od začiatku tohto mesiaca. Novú sumu tarifnej mzdy nemožno uplatňovať späť s výnimkou prípadov, keď došlo k chybnému rozhodnutiu zamestnávateľa.

## 2.3 Zmluvná mzda

1. Zmluvná mzda nahrádza tarifnú mzdu a ostatné mzdové zložky v zmysle tejto smernice.
2. Zmluvná mzda sa môže dohodnúť:
  - a) so zamestnancom vykonávajúcim prácu v zahraničných zastúpeniach zamestnávateľa a v ďalších medzinárodných organizáciách,
  - b) s vedúcim zamestnancom zamestnávateľa (v zmysle Organizačného poriadku ZSSK),





- c) so zamestnancom, uznávaným odborníkom vo svojom odbore, ktorý dlhodobo dosahuje nadpriemerné pracovné výsledky a preukazuje mimoriadne osobné schopnosti pre výkon práce.
3. Zmluvnú mzdu schvaľuje generálny riaditeľ. Návrh na schválenie zmluvnej mzdy predkladá príslušný riaditeľ (prednosta) organizačného útvaru cestou odboru riadenia ľudských zdrojov, v prípade riaditeľa sekcie po odporúčaní riaditeľom úseku, do ktorého je príslušná sekcia začlenená.
  4. Pri dohodnutí zmluvnej mzdy, jej výšky a podmienok výplaty sa prihliada k:
    - a) zložitosti, zodpovednosti a náročnosti práce vrátane špecifickosti pracovných podmienok,
    - b) dosiahnutej kvalifikácii,
    - c) počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa.
  5. Podmienky pre poskytovanie zmluvnej mzdy (suma zmluvnej mzdy, obdobie, väzba na odpracovaný čas, podmienky a spôsob hodnotenia) sa dohodnú písomne v Dohode o poskytovaní zmluvnej mzdy.
  6. V rámci dohodnutej zmluvnej mzdy sa najmenej polovica vypláca zamestnancovi mesačne. Táto mzda je základňou pre jej zúčtovanie k výplate v príslušnom kalendárnom mesiaci, kráti sa za neodpracovaný čas zamestnanca.
  7. Výplata zostávajúcej časti zmluvnej mzdy v dohodnutých termínoch závisí od plnenia ďalších dohodnutých podmienok. Podľa výsledkov hodnotenia môže byť táto viazaná časť zmluvnej mzdy znížená alebo nepriznaná vôbec, o týchto skutočnostiach musí byť zamestnanec písomne oboznámený pred výplatným termínom. Upravená výška v zmysle tohto odstavca je základňou pre jej zúčtovanie k výplate. Poskytuje sa s prihliadnutím na odpracovaný čas zamestnanca.
  8. Zmluvná mzda nahrádza tarifnú mzdu a ostatné mzdové zložky, ktoré by zamestnancovi pri splnení podmienok tejto smernice inak patrili. Za ostatné mzdové zložky sa považujú prémie a príplatky uvedené v tejto smernici. Výnimky z ustanovenia tohto bodu vo veci priznania nároku zamestnanca so zmluvnou mzdou na určené príplatky môže udeliť riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov.
  9. Do zmluvnej mzdy sa nezahŕňajú mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, uvedené v tejto smernici, pokiaľ nie je v dohode o poskytovaní zmluvnej mzdy výslovne stanovené inak, odmeny, náhrady miezd, príspevky zo sociálneho fondu, mzda a náhrady za pracovnú pohotovosť a ďalšie nároky zamestnanca, vyplývajúce z osobitných predpisov<sup>3</sup>.
  10. Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy zaniká uplynutím dohodnutej doby alebo pominutím podmienok, na základe ktorých bola dohodnutá. Platnosť stráca tiež dňom, ktorým skončí pracovný pomer zamestnanca v ZSSK, alebo dňom, kedy bol na základe dohodnutej zmeny pracovnej zmluvy preradený do inej profesie (funkcie, povolania alebo pracovnej činnosti).

<sup>3</sup> Napr. zákon č. 527/1990 Zb. o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch



11. Práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z Dohody o poskytovaní zmluvnej mzdy vzniknuté v dobe jej platnosti uplynutím tejto doby nezanikajú a budú vysporiadané podľa nej.

## 2.4 Mzdové zvýhodnenia a kompenzácia

### 2.4.1 Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

1. Za dobu práce nadčas<sup>4</sup> patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie v sume 60 % jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Mzda za prácu nadčas sa zamestnancovi vypláť vo výplate za mesiac, v ktorom došlo k čerpaniu náhradného voľna.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dohodnutom období po výkone práce nadčas, alebo ak sa nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna, najneskôr do uplynutia lehoty ustanovenej v § 121 ods. 4 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa bodu 1 tohto ustanovenia. V prípade, že dôjde k dodatočnej úhrade mzdy a mzdového zvýhodnenia, vykoná sa jej výpočet z obdobia, kedy zamestnanec prácu nadčas vykonal.
4. Ak sa s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení mzda dohodla v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia podľa bodu 1 tohto ustanovenia ani náhradné voľno podľa bodu 2 tohto ustanovenia zamestnancovi nepatria.
5. Ak vznikne u zamestnanca odmeňovaného formou mesačnej mzdy potreba zistenia dosiahnutej mzdy v zmysle bodu 1 tohto ustanovenia, bez ohľadu na skutočný počet pracovných dní v zúčtovanom období, použije sa pri prepočte mesačnej mzdy na jednu hodinu výkonu práce nadčas príslušný koeficient stanovený pre týždenný pracovný čas zamestnanca nasledovne:

Týždenný fond pracovného času	Koeficient
37 a ½ hodiny	1/163,0
36 hodín	1/156,5

### 2.4.2 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok

1. Sviatkom pre účely tejto smernice sa rozumejú štátne sviatky a ostatné dni považované za sviatky podľa všeobecne záväzných právnych predpisov<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> § 97 a § 121 Zákonníka práce

<sup>5</sup> Zákon NR SR č. 241/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov



2. Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj 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.
3. 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 tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu 2 tohto ustanovenia. V prípade, že dôjde k dodatočnej úhrade mzdového zvýhodnenia, vykoná sa výpočet z obdobia, kedy zamestnanec prácu vo sviatok vykonal.
5. Za dobu práce vo sviatok sa u turnusových zamestnancov považuje doba odpracovaná v kalendárnom dni, na ktorý bol sviatok stanovený v čase od 0,00 do 24,00 hodín.
6. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku.
7. Náhrada mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku, alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.
8. Ak sa s vedúcim zamestnancom mzda dohodla v pracovnej zmluve už s prihladením na prípadnú prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie podľa bodu 2 tohto ustanovenia ani náhradné voľno podľa bodu 3 tohto ustanovenia vedúcemu zamestnancovi nepatria.

#### 2.4.3 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca definovaná Smernicou o pracovnom čase a dobe odpočinku a Smernicou o úprave pracovného času zamestnancov ZSSK (Turnusovým poriadkom).
2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 1,724 €. Ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 2,155 € za každú hodinu, a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v noci, náhradné voľno.
3. Ak sa s vedúcim zamestnancom mzda dohodla v pracovnej zmluve už s prihladením na prípadnú nočnú prácu, mzdové zvýhodnenie podľa bodu 2 tohto ustanovenia vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

#### 2.4.4 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

1. Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie v sume 2,155 € za každú odpracovanú hodinu, a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v sobotu, náhradné voľno.



2. Za prácu v nedeľu patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie v sume 4,310 € za každú odpracovanú hodinu, a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v nedeľu, náhradné voľno.
3. Za dobu práce v sobotu a v nedeľu sa považuje odpracovaná doba, na ktorú pripadla sobota a nedeľa v čase od 0,00 hodín do 24,00 hodín.
4. Ak sa s vedúcim zamestnancom mzda dohodla v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu a v nedeľu, mzdové zvýhodnenia podľa bodov 1 a 2 tohto ustanovenia vedúcemu zamestnancovi nepatria.

#### 2.4.5 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Za každú hodinu odpracovanú v 3. alebo 4. kategórii rizikových prác<sup>6</sup> patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia v sume 0,862 €.

### 2.5 Príplatky

#### 2.5.1 Osobitný príplatok

1. Osobitným príplatkom sa oceňujú schopnosti zamestnancov vykonávať mimoriadne a dobrovoľne odborné činnosti v záujme zamestnávateľa, ktoré nesúvisia s ich pracovným zaradením vyplývajúcim z pracovnej zmluvy alebo z pracovnej náplne.
2. Podmienkou poskytnutia príplatku je, že tieto činnosti nemajú vplyv na zaradenie zamestnanca do tarifnej triedy podľa príslušných príkladov pracovných činností uvedených v Katalógu profesií.
3. Osobitný príplatok je možné poskytovať:

- a) ak ide o práce, ktoré nemá zamestnanec zahrnuté vo svojej pracovnej činnosti (napr. výkon práce žeriavnika, zvárača, vodiča pracovného stroja, vodiča motorového vozíka, vodiča cestného motorového vozidla, používanie cudzieho jazyka, vykonávanie dezinfekcie, vykonávanie revízií elektrického ručného náradia a elektrických spotrebičov a pod.).

Na vykonávanie týchto činností musí zamestnanec vlastniť príslušné platné odborné osvedčenie, musí byť zaškolený a zdravotne spôsobilý podľa príslušnej legislatívy.

Príplatok sa poskytuje v sume max. 2,00 € na hodinu. Príplatok prináleží zamestnancovi za skutočne odpracované hodiny na týchto činnostiach. Pri prácach trvajúcich menej ako jednu hodinu je možné zlomky odpracovaných hodín sčítať.

V prípade vykonávania dezinfekcie železničných koľajových vozidiel sa poskytuje príplatok v sume max. 2,00 € za jedno vozidlo,

- b) zamestnancom, ktorí sú poverení Ministerstvom dopravy Slovenskej republiky vykonávať technicko-bezpečnostné skúšky dráhových vozidiel.

Príplatok sa poskytuje v sume 50,00 € za vykonanie technicko-bezpečnostnej skúšky jedného dráhového vozidla,

<sup>6</sup> § 124 Zákonníka práce, opatrenia ORLZ k zabezpečeniu rizikovej práce



- c) rušňovodičom, ktorí vykonávajú riadenie a obsluhu hnacích koľajových vozidiel a vlakvedúcim sprevádzajúcim železničné koľajové vozidlá na vybraných kategóriách vlakov, resp. na vybraných ramenách (tratiach).

Príplatok sa poskytuje v sume max. 30,00 € za jednu jazdu.

4. Osobitný príplatok je možné poskytovať v rámci prideleného objemu mzdových nákladov. V prípadoch, keď osobitný príplatok je vyjadrený maximálnou sumou, o jeho konkrétnej výške rozhoduje príslušný riaditeľ (prednosta) organizačného útvaru, v prípade sekcie riaditeľ úseku, do ktorého je príslušná sekcia začlenená, diferencovane, na základe konkrétnych podmienok. Zároveň stanoví podmienky a postup, na základe ktorého bude zamestnancom tento príplatok poskytovaný.

### 2.5.2 Príplatok za sťažený pracovný režim

1. Za sťažený pracovný režim patrí zamestnancom v profesiách rušňovodič a vlakvedúci v nepretržitej prevádzke a zamestnancom v profesii osobný pokladník príplatok v sume:
- 0,20 € pre profesiu rušňovodič,
  - 0,15 € pre profesiu vlakvedúci,
  - 0,10 € pre profesiu osobný pokladník

za každú hodinu výkonu práce, pričom za výkon práce sa považujú skutočne odpracované hodiny v príslušnom mesiaci.

### 2.5.3 Príplatok za vedenie pracovnej čaty

1. Za vedenie pracovnej čaty patrí zamestnancovi, ktorý v rámci pracoviska zodpovedá za prácu a zamestnancov v pracovnej čate, príplatok v sume 0,10 € za každú skutočne odpracovanú hodinu. Konkrétne podmienky a postup, na základe ktorého bude zamestnancom tento príplatok poskytovaný, určí riaditeľ (prednosta) organizačného útvaru.

### 2.5.4 Príplatok za zmenu, ktorá začína alebo končí medzi 23:00 hodinou a 05:00 hodinou

1. Za zmenu, ktorá začína alebo končí medzi 23:00 hodinou a 5:00 hodinou (vrátane), patrí zamestnancovi príplatok v sume 2,00 €.

### 2.5.5 Príplatok za realizáciu adaptačného programu

1. Zamestnancovi, ktorý je pri výkone vlastnej práce i vedúcim adaptačnej praxe zamestnancovi alebo vedúcim absolventského programu absolventovi, patrí počas doby dĺžky adaptačného programu alebo absolventského programu okrem mzdy za výkon vlastnej práce príplatok za realizáciu adaptačného programu v sume 1,00 € za hodinu tejto činnosti, pričom suma sa prepočíta koeficientom podľa počtu pridelených zamestnancov / absolventov nasledovne: koeficient 1 ak je pridelený jeden, koeficient 1,2 ak sú pridelení dvaja, koeficient 1,3 ak sú pridelení traja a viac zamestnancov / absolventov.



2. Podmienkou poskytnutia príplatku je, že tieto činnosti nemajú vplyv na zaradenie zamestnanca do tarifnej triedy podľa príslušných príkladov pracovných činností uvedených v Katalógu profesií a nesúvisia s jeho pracovným zaradením vyplývajúcim z pracovnej zmluvy alebo z pracovnej náplne.
3. Príplatek za realizáciu adaptačného programu je možné priznať súbežne i viacerým zamestnancom, avšak úhrnom maximálne do príslušnej sumy uvedenej v bode 1 tohto ustanovenia.
4. Pre účely poskytovania príplatku za realizáciu adaptačného programu sa považuje za adaptačnú prax aj výcvik a zácvik zamestnanca mimo rámca adaptačného programu.

### 2.5.6 Príplatek za vzdelávanie a overovanie odbornej spôsobilosti

1. Príplatek za vzdelávanie a overovanie odbornej spôsobilosti patrí zamestnancom, ktorí sú poverení vykonávať:
  - a) lektorskú činnosť v odbornom vzdelávaní zamestnancov v zmysle smernice Výcvikový a skúšobný poriadok ZSSK. Formy lektorskej činnosti sú: výučba, konzultácie alebo praktická príprava pred skúškou odbornej spôsobilosti,
  - b) overovanie odbornej spôsobilosti v zmysle smernice Výcvikový a skúšobný poriadok ZSSK,
  - c) praktické vyučovanie žiakov / študentov,
  - d) inú lektorskú činnosť so súhlasom riaditeľa odboru riadenia ľudských zdrojov.
- 2.. Príplatek za vzdelávanie a overovanie odbornej spôsobilosti nepatrí zamestnancovi, ktorý je v zmysle Katalógu profesií pracovne zaradený do profesie „lektor“.
3. Výška príplatku je stanovená nasledovne:
  - a) príplatek za lektorskú činnosť v odbornom vzdelávaní zamestnancov v sume 7,00 € za výučbu jednej vyučovacej hodiny, za jednu hodinu konzultácie alebo praktickej prípravy pred skúškou odbornej spôsobilosti,
  - b) príplatek za overovanie odbornej spôsobilosti v sume 15,00 € za účasť člena skúšobnej komisie v jednej skúšobnej komisii za každý deň skúšky a v sume 20,00 € za účasť predsedu skúšobnej komisie v jednej skúšobnej komisii za každý deň skúšky,
  - c) príplatek za praktické vyučovanie žiakov / študentov v sume 5,00 € za jednu hodinu praktickej výučby, pričom suma sa prepočíta koeficientom podľa počtu pridelených žiakov / študentov nasledovne: koeficient 1 ak je pridelený jeden, koeficient 1,2 ak sú pridelení dvaja, koeficient 1,3 ak sú pridelení traja a viac žiakov / študentov,
  - d) príplatek za inú lektorskú činnosť v sume max. 5,00 € za jednu hodinu, konkrétnu výšku stanoví riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov s prihliadnutím k náročnosti vykonávanej činnosti.

### 2.5.7 Príplatek za vykonávanie vybraných inšpekčných činností

1. Za vykonávanie vybraných inšpekčných činností vedúceho inšpekčného orgánu, manažéra kvality a technického manažéra na určených technických zariadeniach alebo ich zástupcov v akreditovanom inšpekčnom orgáne ZSSK patrí zamestnancovi príplatek v sume 8,00 € za každú hodinu vykonávania týchto činností (napr. tvorba, aktualizácia



príručiek, smerníc, skúšobných otázok, konzultácie so štátnymi a odbornými orgánmi, účasť na audite a pod.).

2. Príplatok za vykonávanie vybraných inšpekčných činností nepatrí zamestnancovi za činnosti vykonávané podľa ust. 2.5.6 tejto smernice (t. j. za vzdelávanie a overovanie odbornej spôsobilosti).

## 2.6 Prémie

1. Poskytovanie prémie v ZSSK upravuje Opatrenie k realizácii prémie – Prémiový poriadok.

## 2.7 Odmeny

### 2.7.1 Mimoriadne odmeny

1. Účelom poskytovania mimoriadnych odmien je pohotové finančné ocenenie zamestnanca organizačného útvaru zamestnávateľa za splnenie mimoriadnych pracovných úloh presahujúcich rámec bežných pracovných povinností, ktoré neboli premietnuté do prémie, prípadne inej zložky mzdy zamestnanca.

Mimoriadne odmeny je možné poskytnúť aj za zabránenie vzniku škôd, nehodových udalostí a úrazov v podmienkach ZSSK.

2. Mimoriadne odmeny schvaľuje generálny riaditeľ. Môžu byť poskytované všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere k ZSSK.
3. Z plánovaného objemu mzdových nákladov zamestnávateľa sa na príslušný kalendárny rok vyčlení na výplatu mimoriadnych odmien objem mzdových nákladov v % alebo v absolútnej sume.
4. Objem mzdových prostriedkov na mimoriadne odmeny stanoví na príslušný rok Opatrením generálny riaditeľ.
5. Príslušný poverený zamestnanec navrhuje mimoriadnu odmenu v absolútnom vyjadrení pre zamestnanca organizačného útvaru v závislosti na rozsahu úlohy, ktorú zamestnanec, resp. kolektív riešil a škody, ktorá by bola nastala. Suma odmeny musí zodpovedať zásluhám zamestnanca na celkovom prínose mimoriadnej úlohy alebo výške škody, ktorej zamestnanec zabránil.
6. Priznanie každej mimoriadnej odmeny musí byť písomne zdôvodnené a evidované odborom riadenia ľudských zdrojov.
7. Mimoriadne odmeny sa nemôžu poskytovať:
  - a) za bežné plnenie pracovných povinností a za bežné výsledky v práci,
  - b) namiesto inej mzdovej formy.
8. Na mimoriadne odmeny zamestnanec nemá právny nárok. Výplata mimoriadnych odmien je podmienená dostatkom mzdových prostriedkov a priaznivým mzdovým vývojom.



## 2.7.2 Odmeny pri životnom výročí a pri odchode do dôchodku

1. Pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri:
  - a) životnom jubileu 50 rokov veku za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru nad 10 rokov ku dňu životného jubilea,
  - b) životnom jubileu 60 rokov veku za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru nad 25 rokov ku dňu životného jubilea,
  - c) prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do:
    - i. predčasného starobného dôchodku,
    - ii. starobného dôchodku alebo
    - iii. invalidného dôchodkuza splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru najmenej 10 rokov ku dňu skončenia pracovného pomeru, ak pracovný pomer zamestnanca nebol skončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny.
2. Pre účely splnenia základnej podmienky pre poskytnutie odmeny podľa bodu 1 tohto ustanovenia sa do doby trvania nepretržitého pracovného pomeru započítavajú všetky doby trvania nepretržitého pracovného pomeru k ZSSK, Československým štátnym dráham, Železničiam Slovenskej republiky, Železničnej spoločnosti, a.s., a k Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, a.s.
3. Odmeny podľa bodu 1 tohto ustanovenia zamestnávateľ poskytne za podmienok a vo výškach nasledovne:
  - a) odmena pri životnom jubileu 50 rokov veku (bod 1a) tohto ustanovenia) je stanovená podľa dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa v sumách:
    - i. nad 10 do 15 rokov ..... 165 €
    - ii. nad 15 do 20 rokov ..... 235 €
    - iii. nad 20 do 25 rokov ..... 330 €
    - iv. nad 25 rokov ..... 500 €,
  - b) odmena pri životnom jubileu 60 rokov veku (bod 1b) tohto ustanovenia) je stanovená v sume 500 €,
  - c) odmena pri odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku (bod 1c) tohto ustanovenia) je stanovená podľa dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa v sumách:
    - i. zamestnancovi, ktorému nepatrí odstupné v sume 100 € za každý započítaný rok,
    - ii. zamestnancovi, ktorému patrí odstupné, v sume 10 € za každý započítaný rok pri odchode do starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku,
    - iii. zamestnancovi, ktorému patrí odstupné, v sume 15 € za každý započítaný rok pri odchode do invalidného dôchodku.
4. Pre účely stanovenia výšky odmien podľa bodu 3 písm. a) a c) tohto ustanovenia sa do doby odpracovaných rokov započítavajú všetky doby trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi v zmysle článku 6 tejto smernice okrem poslednej vety v bode 3 (t.j. okrem doby výkonu trestu odňatia slobody) a okrem bodov 6, 7, 8 (t.j. okrem dôb štúdia vysokej školy, štúdia v rámci programu „Železničného štipendia ZSSK“ a štúdia v systéme duálneho vzdelávania ZSSK). Na určenie odpracovaných rokov sa nerozlišuje nepretržitý pracovný pomer a odpracované roky vo viacerých pracovných pomeroch k zamestnávateľovi sa spočítajú.





5. Odmenu pri životnom jubileu 50 rokov alebo 60 rokov veku je možné poskytnúť zamestnancovi iba v roku, na ktorý pripadlo príslušné výročie, pri prelome rokov v najbližšom výplatnom termíne v nasledujúcom roku.
6. Odmenu pri odchode do dôchodku zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku v najbližšom termíne určenom na výplatu mzdy, resp. dodatočne po preukázaní splnenia všetkých stanovených podmienok.

### 2.7.3 Odmeny za predaj cestovných dokladov vo vlaku

1. Účelom poskytovania týchto odmien je finančne motivovať vybraný okruh zamestnancov zúčastnených na železničnej preprave osôb a batožín za predaj cestovných dokladov vo vlaku vo vnútroštátnej preprave.
2. Odmeny sa poskytujú zamestnancom v profesiách vlakvedúci, rušňovodič a kontrolór prepravy.
3. Podmienkou na priznanie odmien je včasný a úplný odvod vybraných tržieb.
4. Odmena sa prizná vo výške 10 % zo sumy vybraných tržieb bez odpočítania DPH.
5. Odmeny sa vyplácajú z celopodnikových nákladov súčasne s vyplatením mzdy v pravidelných výplatných termínoch.
6. Odmena sa poskytuje iba zo súm, ktoré boli zamestnávateľovi zaplatené a je možné ju vyplatiť bez ohľadu na to, či boli zaplatené v hotovosti alebo cestujúcim dodatočne zaplatené.
7. Zamestnanec je povinný poskytnutú odmenu vrátiť v prípade, keď sa následne zistí, že tržba bola od cestujúceho vybraná neoprávnene.
8. Za správne uplatňovanie a evidenciu odmien zodpovedajú vedúci zamestnanci príslušných základných pracovísk.

### 2.7.4 Ďalšie odmeny

1. Zamestnancom sa môžu poskytovať ďalšie odmeny v zmysle zákonných úprav (napr. odmeny za zlepšovacie návrhy), interných dokumentov (napr. odmeny za projekty) alebo na základe rozhodnutia predstavenstva ZSSK.



## Článok 3 – ODMEŇOVANIE V OSOBITNÝCH PRÍPADOCH

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

1. Zamestnancovi, ktorý nastúpi do pracovného pomeru k zamestnávateľovi a v rámci adaptačného programu sa pripravuje na výkon povolania (pracovnej činnosti, profesie), sa v období prípravy na výkon povolania neposkytujú prémie (pozri aj Opatrenie k realizácii prémie – Prémiový poriadok).
2. Zamestnanec, ktorý je zaradený (preradený) na pracovnú pozíciu vyžadujúcu odbornú skúšku, je počas absolvovania teoretickej i praktickej prípravy (výcvik) a vykonania odbornej skúšky odmeňovaný náhradou mzdy.
3. Zamestnanec, ktorý úspešne absolvoval odbornú skúšku potrebnú na výkon práce, je po dobu prípravy na výkon povolania (zácvik, poznanie trate a pod.) odmeňovaný ako pri výkone práce, na ktorú sa pripravuje.

### 3.2 Odmeňovanie za zastupovanie

1. Zamestnancovi, poverenému zastupovaním zamestnanca, zaradeného vo vyššej tarifnej triede, ktorý dočasne nevykonáva svoju profesiu (pracovnú činnosť), patrí po dobu zastupovania mzda za zastupovanie.
2. Výška mzdy za zastupovanie sa stanoví:
  - a) v prípade, že sa jedná o zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou, v sume rozdielu medzi ich tarifnými mzdami,
  - b) v prípade, že sa jedná o zamestnancov odmeňovaných zmluvnou mzdou, v sume rozdielu medzi zaručenými čiastkami ich zmluvných miezd,
  - c) v prípade, že sa jedná o zamestnanca odmeňovaného tarifnou mzdou, ktorý zastupuje zamestnanca odmeňovaného zmluvnou mzdou, v sume rozdielu medzi jeho tarifnou mzdou a zaručenou čiastkou zmluvnej mzdy zastupovaného zamestnanca.
3. V prípade, ak chýbajúceho zamestnanca zastupuje viac zamestnancov, mzda za zastupovanie podľa bodu 2 tohto ustanovenia sa primerane rozdelí podľa množstva, náročnosti a zodpovednosti vykonávanej práce.
4. Mzda za zastupovanie podľa predchádzajúcich bodov sa poskytne i v prípade, že profesia (pracovná činnosť) nie je prechodne obsadená a zamestnanec nie je do tejto profesie zaradený.
5. Nárok na mzdu za zastupovanie vzniká zastupujúcemu zamestnancovi po štyroch týždňoch súvislého zastupovania, a to od prvého dňa zastupovania.

### 3.3 Odmeňovanie pri prestojoch

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prestoj<sup>7</sup>, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

<sup>7</sup> § 142 ods. 1 Zákonníka práce



### 3.4 Odmeňovanie pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy<sup>8</sup>, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

### 3.5 Odmeňovanie pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
  - a) ohrozenia chorobou z povolania<sup>9</sup>,
  - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
  - c) odvrátenie mimoriadnej udalosti<sup>10</sup>, alebo na zmiernenie 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 do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.
2. Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.
3. Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.
4. Súčasťou nákladov na doplatok podľa bodov 2 a 3 tohto ustanovenia sú aj odvody do poisťovních fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.
5. Ak zamestnanec súhlasil s preradením na inú prácu z prevádzkových dôvodov zamestnávateľa (predpokladom je, že nie je možné vykonať iné vhodné opatrenia), patrí mu po dobu preradenia mzda podľa vykonávanej práce. Ak dosahuje zamestnanec mzdu nižšiu ako pred preradením, patrí mu doplatok ku mzde do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením.

### 3.6 Odmeňovanie pri účasti na posudzovaní zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vo vzťahu k práci

1. Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vo vzťahu k práci v podmienkach ZSSK zahŕňa v zmysle smernice Zdravotná spôsobilosť zamestnancov ZSSK:
  - a) posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti v zmysle platnej vyhlášky o odbornej, zdravotnej a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe,

<sup>8</sup> § 142 ods. 2 Zákonníka práce

<sup>9</sup> § 55 ods. 2 Zákonníka práce

<sup>10</sup> § 55 ods. 4 Zákonníka práce



b) posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci, na vedenie motorového vozidla, pri rizikových prácach a pri iných druhoch posudzovania zdravotnej spôsobilosti v zmysle osobitných predpisov.

Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vo vzťahu k práci sa zabezpečuje lekárskou preventívnou prehliadkou a psychologickým vyšetrením.

2. Pri účasti na nariadenom posudzovaní zdravotnej spôsobilosti vo vzťahu k práci poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (s výnimkou prípadov, ak turnusový zamestnanec vykonáva povinnú lekársku preventívnu prehliadku alebo psychologické vyšetrenie vo svojom turnusovom voľne).
3. Ak sa zúčastní posudzovania zdravotnej spôsobilosti vo vzťahu k práci turnusový zamestnanec mimo stanoveného rozvrhu pracovných zmien (vo svojom turnusovom voľne), započíta sa mu čas trvania posudzovania zdravotnej spôsobilosti do pracovného času ako výkon práce a zamestnancovi patrí mzda v rozsahu maximálne 15 hodín, pričom:
  - a) účasť na povinnej lekárskej prehliadke sa započítava do pracovného času v rozsahu nevyhnutne potrebného času, max. 8 hodín,
  - b) účasť na psychologickom vyšetrení sa započítava do pracovného času v rozsahu 7 hodín.
4. Ak pôjde zamestnanec na posudzovanie zdravotnej spôsobilosti počas viacerých dní, tento čas sa posudzuje za každý deň osobitne, podľa toho, či bol zamestnanec na jej posudzovaní v pracovnom čase alebo počas turnusového voľna.
5. Podmienky účasti na nariadenom posudzovaní zdravotnej spôsobilosti turnusového zamestnanca sa riadia článkom 7 Turnusového poriadku.

### **3.7 Odmeňovanie pri účasti na školení, preskúšaní, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii**

1. Účasť na školení a ďalšom vzdelávaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady stanovené právnymi predpismi alebo požiadavky nevyhnutné pre riadny výkon práce, dohodnuté v pracovnej zmluve, sa posudzuje ako prekážka v práci na strane zamestnanca.<sup>11</sup>
2. Účasť na nariadenom školení a nariadenom ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie k výkonu práce, dohodnutého v pracovnej zmluve, je odmeňovaná ako výkon práce<sup>12</sup>, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Rovnako sa postupuje i v prípade odborného školenia, pravidelného poučovania a preskúšavania nariadeného zamestnávateľom, ako povinnosť vyplývajúca z výkonu dohodnutého druhu práce podľa príslušných predpisov.
3. Zamestnanec rekvalifikovaný na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa, ktorého rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase, je počas účasti na nej odmeňovaný náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> § 140 Zákonníka práce

<sup>12</sup> § 154 ods. 3 Zákonníka práce

<sup>13</sup> § 154 ods. 2 Zákonníka práce, § 47 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z.



## Článok 4 – ODMEŇOVANIE PRACOVNEJ POHOTOVOSTI

### 4.1 Pracovná pohotovosť v zmysle Zákonníka práce

1. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada v sume 1,20 €.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda v sume pomernej časti tarifnej mzdy. Pomerná časť sa vypočíta ako podiel tarifnej mzdy a mesačnej normy pracovnej doby.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa zamestnancovi vyplatí vo výplate za mesiac, v ktorom došlo k čerpaniu náhradného voľna.

3. Zamestnancom za pracovnú pohotovosť nie je možné poskytovať, okrem náhrad uvedených v predchádzajúcich bodoch tohto ustanovenia, iné odmeny alebo príplatky.
4. Ak je zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný k výkonu práce, od začiatku do skončenia výkonu práce, je to práca nadčas.

### 4.2 Pracovná pohotovosť v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.

1. Ak je pracovná pohotovosť nariadená, resp. dohodnutá na mieste mimo pracoviska, patrí zamestnancovi za každú hodinu pracovnej pohotovosti mimo rámca pracovnej zmeny náhrada v sume 1,20 €.
2. Ak je pracovná pohotovosť nariadená, resp. dohodnutá na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu pracovnej pohotovosti mimo rámca pracovnej zmeny mzda v sume pomernej časti tarifnej mzdy. Pomerná časť sa vypočíta ako podiel tarifnej mzdy a mesačnej normy pracovnej doby.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Mzda za pracovnú pohotovosť na pracovisku sa zamestnancovi vyplatí vo výplate za mesiac, v ktorom došlo k čerpaniu náhradného voľna.

3. Za každú hodinu pracovnej pohotovosti v rámci pracovnej zmeny patrí zamestnancovi s týždenným fondom pracovného času 37 a ½ hodiny náhrada v sume 4,597 € a zamestnancovi s týždenným fondom pracovného času 36 hodín náhrada v sume 4,789 €.
4. Zamestnancom za pracovnú pohotovosť nie je možné poskytovať, okrem náhrad uvedených v predchádzajúcich bodoch tohto ustanovenia, iné odmeny alebo príplatky.



5. Ak je zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný k výkonu práce, od začiatku do skončenia výkonu práce, je to práca nadčas.



## Článok 5 - PRIEMERNÝ ZÁROBOK NA PRACOVNOPRÁVNE ÚČELY

1. Ďalej uvedené pravidlá sa stanovujú pre zisťovanie a používanie priemerného zárobku na pracovnoprávne účely.
2. Priemerný zárobok sa zisťuje rovnakým spôsobom u všetkých zamestnancov bez rozlišovania podľa spôsobu ich odmeňovania a nezávisle na tom, v akom pracovnoprávnom vzťahu prácu vykonávajú.
3. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa zisťuje len jeden.

### 5.1 Zisťovanie priemerného zárobku

1. Priemerný zárobok sa zisťuje zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, pričom priemerný zárobok nemôže byť nižší ako minimálna mzda.
2. Priemerným zárobkom sa pre účely týchto pravidiel rozumie priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta.
3. 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 pracovného času zamestnanca nasledovne:

Týždenný fond pracovného času	Priemerná mesačná norma hodín
37 a ½ hodín	163,0
36 hodín	156,5

Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

4. Ak je zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtovaná na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok, zvyšná časť (časti) tejto mzdy sa zahrnie do hrubej mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Počet rozhodujúcich období sa určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Odmena poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho životného výročia sa považuje za mzdu<sup>14</sup> poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov.

Pri určovaní tejto pomernej časti sa prihliada na to, v akom rozsahu zamestnanec konal prácu v rozhodujúcom období, t.j. na rozsah skutočne odpracovaného času. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

5. Ak sa zamestnancom skráti ustanovený týždenný pracovný čas, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny. Opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

<sup>14</sup> § 118 ods. 3 Zákonníka práce



6. V prípade zmeny mzdovej tarify v priebehu rozhodujúceho obdobia sa priemerný zárobok nemení.

## 5.2 Mzda pre zisťovanie priemerného zárobku

1. Za mzdu pre zistenie priemerného zárobku sa považuje mzda, ktorá bola zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtovaná na výplatu.

Za mzdu sa nepovažuje:

- a) mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku,
- b) náhrada za pracovnú pohotovosť,
- c) náhrada mzdy,
- d) cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad,
- e) príspevok zo sociálneho fondu,
- f) odstupné, odchodné,
- g) príspevok na stravovanie,
- h) náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- i) výnosy z kapitálových podielov alebo obligácií,
- j) platby zo zisku zamestnávateľa po zdanení,
- k) daňový bonus,
- l) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
- m) príspevky na životné poistenie zamestnanca,
- n) doplatky k nemocenským dávkam,
- o) peňažná náhrada za obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru<sup>2</sup>,
- p) iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, ktoré nemá charakter mzdy.

## 5.3 Rozhodujúce obdobie

1. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka.
2. Pri vzniku zamestnania v priebehu predchádzajúceho kalendárneho štvrťroka je rozhodujúce obdobie doba od vzniku zamestnania do konca kalendárneho štvrťroka, ak zamestnanec v tejto dobe odpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín. V prípade, že zamestnanec v tejto dobe neodpracoval 21 dní alebo 168 hodín, postupuje sa podľa ustanovenia 7.4 Pravdepodobný zárobok.
3. Pri vzniku pracovného pomeru v kalendárnom štvrťroku, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok vypočítať, je rozhodujúce obdobie doba od vzniku pracovného pomeru.





4. Za odpracovaný deň pre posúdenie rozhodujúceho obdobia sa považuje deň, v ktorom zamestnanec konal prácu podľa rozvrhu zmien.
5. Do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.
6. Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

#### 5.4 Pravdepodobný zárobok

1. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok.
2. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy (tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia a kompenzácie, príplatky, prémie, odmeny, resp. zmluvná mzda), ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, aj keď neodpracoval 21 dní alebo 168 hodín, ale menej, ak zamestnanec počas rozhodujúceho obdobia už pracoval, alebo z predpokladanej mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol v stanovenom pracovnom čase, ak by počas rozhodujúceho obdobia pracoval.
3. Ak je pravdepodobný zárobok nižší ako minimálna mzda, zvýši sa na výšku zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde.
4. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje až vtedy, keď vznikne jeho potreba pre náhradu mzdy.
5. Zistený pravdepodobný zárobok pre príslušný štvrťrok nie je možné v priebehu štvrťroka meniť.
6. Ak vykonáva zamestnanec prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.



## Článok 6 – STANOVENIE DĹŽKY DOBY PRACOVNÉHO POMERU

1. Do dĺžky doby pracovného pomeru k zamestnávateľovi sa započítavajú všetky obdobia, počas ktorých trval platný pracovný (služobný) pomer zamestnanca k zamestnávateľovi, k zamestnávateľom alebo orgánom majúcim vzťah k odboru železničnej dopravy v pôsobnosti rezortu dopravy (vrátane príslušných orgánov štátnej správy) a k ich právnym predchodcom bez rozdielu povolania, funkcie (pracovnej činnosti). Pre určenie dĺžky doby pracovného pomeru k zamestnávateľovi sa nerozlišuje nepretržitý pracovný pomer a odpracované doby sa aj v prípade prerušenia spočítajú.

Dôkazné bremeno o zápočte rokov pred nástupom k ZSSK je na strane zamestnanca, (napr. preukázanie sa pracovnou zmluvou, mzdovým dekrétom, odborným preukazom, zápočtovým listom, atď.).

2. Do dĺžky doby pracovného pomeru sa tiež započítava pracovný pomer zamestnancov odborových orgánov pôsobiacich v rámci ZSSK a jej právnych predchodcov vrátane činnosti dlhodobu uvoľnených zamestnancov k výkonu funkcie alebo práce v týchto orgánoch.
3. Podmienka trvania pracovného pomeru je tiež splnená v prípadoch, keď:
  - a) zamestnanec bol dočasne uvoľnený k výkonu práce u iného zamestnávateľa,
  - b) zamestnanec uzatvoril ďalší pracovný pomer, pričom pracovný pomer k zamestnávateľovi, u ktorého je zamestnanec doteraz v pracovnom pomere zostal zachovaný,
  - c) zamestnancovi bolo poskytnuté pracovné voľno pre prekážky v práci buď z dôvodu všeobecného záujmu (§ 136 Zákonníka práce), prípadne z dôvodu dôležitých osobných prekážok v práci (§ 141 Zákonníka práce) vrátane výkonu odbornej prípravy v ozbrojených silách a denného štúdia vrátane vedeckej ašpirantúry.

Tieto doby, keď zamestnanec dočasne nevykonával prácu u zamestnávateľa, ale pracovný pomer trval, sa v plnom rozsahu započítavajú do celkovej doby zamestnania u zamestnávateľa.

Výkon trestu odňatia slobody sa započítava len v prípade, že nedošlo ku skončeniu pracovného pomeru.

4. V prípade, že zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer a tento úkon je podľa § 21 zákona č. 87/1991 Zb. o mimosúdnych rehabilitáciách neplatný, bude za predpokladu obnovenia pracovného pomeru k zamestnávateľovi započítaná doba prerušenia pracovného pomeru do celkovej doby zamestnania u zamestnávateľa.
5. Do dĺžky doby pracovného pomeru sa zamestnancovi môžu započítať doby zamestnania v pracovnom (služobnom) pomere mimo zamestnávateľa a doby samostatne zárobkovo činnnej osoby v odbore zodpovedajúcom dohodnutému druhu práce v ZSSK. O rozsahu započítania týchto dôb sa rozhodne podľa miery využitia teoretických znalostí a praktických skúseností pre vykonávanú prácu. Dôkazné bremeno o získanej odbornosti je na strane zamestnanca, ktorý o zápočet požiada (napr. preukázanie sa pracovnou zmluvou, pracovnou náplňou, živnostenským listom, zápočtovým listom a pod.).
6. Zamestnancovi s ukončeným vysokoškolským vzdelaním sa doba denného riadneho štúdia započítava tromi rokmi. Započítava sa absolvovanie akejkoľvek vysokej školy tromi rokmi, aj keď po ukončení školy nenastal nástup ihneď k ZSSK, 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 za podmienky, že išlo o denné štúdium. V prípade, že denné štúdium bolo kombinované štúdiom diaľkovým, 3 roky za vysokú školu sa započítavajú len vtedy, ak denné štúdium nebolo kratšie ako 3 roky.

7. Do dĺžky doby pracovného pomeru u zamestnávateľa sa započítavajú dva roky denného štúdia stredných odborných škôl zamestnancovi, ktorý počas štúdia vykonával prevádzkovú prax / odborný výcvik v ZSSK v rámci programu Železničného štipendia ZSSK v zmysle Štipendijnej zmluvy a po úspešnom absolvovaní štúdia nastúpil do pracovného pomeru k ZSSK.
8. Do dĺžky doby pracovného pomeru u zamestnávateľa sa započítavajú štyri roky denného štúdia stredných odborných škôl zamestnancovi, ktorý sa počas štúdia odborne vzdelával a pripravoval na výkon povolania v ZSSK v systéme duálneho vzdelávania v zmysle Zmluvy o duálnom vzdelávaní<sup>15</sup> a po úspešnom absolvovaní štúdia nastúpil do pracovného pomeru k ZSSK.
9. Roky započítané za úspešné ukončenie denného štúdia jednotlivých typov škôl sa nespočítavajú, uplatní sa pre zamestnanca výhodnejší zápočet.
10. Zápočty uvedené v predchádzajúcich bodoch je možné použiť len pre stanovenie:
  - a) tarifnej mzdy v tarifnom pásme príslušnej tarifnej triedy,
  - b) doby odbornej praxe pre účely mzdového zaradenia zamestnancov,ak nie je v tejto smernici stanovené inak.
11. O zápočte dôb podľa vyššie uvedených odstavcov rozhodne poverený zamestnanec.

---

<sup>15</sup> Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.



## Článok 7 – SPOLOČNÉ USTANOVENIA

### 7.1 Preplácanie zlomkov hodín

1. V rámci stanoveného pracovného času i nad stanovený pracovný čas (pri práci nadčas) sa sčítajú a preplácajú v zúčtovacom období všetky zlomky odpracovaných hodín.
2. Na konci zúčtovacieho obdobia sa zlomky hodín nezaokrúhľujú, to znamená, že sa preplácajú u všetkých zložiek mzdy, vrátane zlomkov hodín.
3. Rovnako ako u odpracovaných hodín sa postupuje i u hodín, za ktoré patrí náhrada mzdy a náhrada za pracovnú pohotovosť.
4. Tabuľka pre prevod minút na desatiny hodiny

Minúty	Desatiny hodiny
1 - 3	0,0
4 - 9	0,1
10 - 15	0,2
16 - 21	0,3
22 - 27	0,4
28 - 33	0,5
34 - 39	0,6
40 - 45	0,7
46 - 51	0,8
52 - 57	0,9
58 - 59	1,0

### 7.2 Výplata mzdy

1. Výplatný termín zamestnávateľa je uvedený v Kolektívnej zmluve ZSSK.
2. V prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na vyplácaní mzdy formou bezhotovostného styku, mzda sa peňažnému ústavu poukáže tak, aby mohol zamestnanec v deň výplatného termínu s peniazmi disponovať.
3. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami, obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých pleniach 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.
4. Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť mzdu a náhradu mzdy splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak to umožňuje technika výpočtu miezd, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.



### **7.3 Oboznámenie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov vopred so zmenami spôsobu odmeňovania, výškou mzdy a podmienkami pre jej poskytovanie a je povinný umožniť zamestnancom do smernice nahliadnuť.



## Článok 8 – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené touto smernicou, sa riadia platnými právnymi predpismi.
2. Mzdové nároky, ktoré vznikli pred dňom účinnosti tejto smernice, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.
3. Roky započítané zamestnancovi do dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa za úspešné absolvovanie denného štúdia odborného učilišťa v odbore so zameraním na železničnú dopravu alebo strednej školy v odbore so zameraním na železničnú dopravu pre účely stanovenia tarifnej mzdy v tarifnom pásme príslušnej tarifnej triedy pred účinnosťou tejto smernice sa posudzujú podľa smernice platnej do účinnosti tejto smernice (t. j. zostávajú v platnosti aj po nadobudnutí účinnosti tejto smernice).
4. Zmeny tejto smernice budú predmetom kolektívneho vyjednávania.
5. Za správne uplatňovanie tejto smernice zodpovedajú príslušní poverení zamestnanci.
6. Smernica nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 01.01.2023.
7. Dňom účinnosti tejto smernice sa ruší Smernica pre odmeňovanie zamestnancov 2\_45\_ORLZ\_v3 vrátane jej všetkých zmien.