

Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.



Smernica pre odmeňovanie zamestnancov


2_45_ORLZ_v3

Účinnosť od: 01.05.2013

Spracovateľ/kontakt: Mgr Jozef Luha / tel. 920 7389	Podpis: Luha, v. r.	Dňa: 24.04.2013
Schválil: Ing. Pavol Gábor - generálny riaditeľ Mgr. František Petroci - OZŽ Dušan Kaša - FS Jaroslav Vach - FPP Ing. Miroslav Hricko - ÚŽŽ Milan Šandor - FVČ Pavol Mačejko - ZPŽŽ Ján Margala - ŽROZ Jozef Micsinai - NKOS - Ž Ing. Peter Tomašovič - OZZŽ	Podpis: Gábor, v. r. Petroci, v. r. v z. Dubovský, v. r. v z. Hrušková, v. r. Hricko, v. r. Šandor, v. r. v z. Gyenesová, v. r. v z. Majtán, v. r. v z. Vejčíková, v. r. v z. Čerňanová, v. r.	Dňa: 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013 24.04.2013
Rozdeľovník: DR, IA, KGR, OSMV, ORLZ, OK, OIK, UO, SeM, SeSZ, SeOTZ, UP, SePP, SeRRP, UE, SeUD, SeFR, SeCO, odRE, US, SePS, SeMN, SeL, SeIT, UU, SeUO, SeTT Odborové organizácie: OZŽ, FS, FPP, ÚŽŽ, FVČ, ZPŽŽ, ŽROZ, NKOS-Ž, OZZŽ		

Distribúcia riadeného výtlačku útvaru
Názov organizačného útvaru:

Za tlač zodpovedá:	Podpis:	Tlač zo systému – Dátum:	Počet a umiestnenie výtlačkov na útvare:

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 2 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

P O D P I S Y

za Železničnú spoločnosť Slovensko, a.s.:

Ing. Pavol GÁBOR, v. r.
generálny riaditeľ

za odborové orgány odborových organizácií:

Mgr. František PETROCI, v. r.
predseda OZŽ

v z. Peter DUBOVSKÝ, v. r.
Dušan KAŠA
prezident FS

v z. Mgr. Gabriela HRUŠKOVÁ, v. r.
Jaroslav VACH
prezident FPP

Ing. Miroslav HRICKO, v. r.
prezident ÚŽŽ

Milan ŠANDOR, v. r.
prezident FVČ

v z. Anna GYENESOVÁ, v. r.
Pavol MAČEJKO
prezident ZPŽŽ


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

v z. Božena VEJČÍKOVÁ, v. r.
Jozef MICSINAI
predseda NKOS-Ž

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


garant:

Mgr. Jozef LUHA, v. r.
riaditeľ odboru riadenia ľudských zdrojov

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 3 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3


OBSAH

SLEDOVANIE VYDANÍ A ZMIEN DOKUMENTU	5
ÚVOD	6
Článok 1 – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	6
Článok 2 – MZDOVÉ FORMY	6
2.1 Časová mzda	6
2.2 Tarifná mzda	7
2.2.1 Mzdové zaradenie zamestnancov	7
2.3 Zmluvná mzda	8
2.4 Odmeny	10
2.4.1 Mimoriadne odmeny	10
2.4.2 Poskytovanie odmien pri životnom výročí a pri odchode do dôchodku	11
2.4.3 Poskytovanie odmien za predaj cestovných dokladov vo vlaku	11
2.4.4 Ďalšie odmeny	12
2.4.5 Poskytovanie odmien za starostlivosť zamestnancov o pridelené vozidlá	12
2.5 Prémie	12
Článok 3 – ODMEŇOVANIE V OSOBITNÝCH PRÍPADOCH	13
3.1 Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania	13
3.2 Odmeňovanie za zastupovanie	13
3.3 Odmeňovanie pri prestojoch	13
3.4 Odmeňovanie pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch	14
3.5 Odmeňovanie pri výkone inej práce	14
3.6 Odmeňovanie pri účasti na posudzovaní zdravotnej spôsobilosti zamestnanca	14
3.7 Odmeňovanie pri účasti na školení, preskúšaní, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii	15
Článok 4 – PRÍPLATKY A MZDOVÉ ZVÝHODNENIA	16
4.1 Príplatok za realizáciu adaptačného programu	16
4.2 Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	16
4.3 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	17
4.4 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	18
4.5 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu	18
4.6 Osobitný príplatok	18
4.7 Mzdové zvýhodnenie za sťažený pracovný režim	19
4.8 Mzdové zvýhodnenie za vedenie pracovnej čaty	20
4.9 Mzdové zvýhodnenie za zmenu, ktorá začína alebo končí medzi 23:00 hod. a 05:00 hod.	20
4.10 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	20
Článok 5 – ODMEŇOVANIE PRACOVNEJ POHOTOVOSTI	20
5.1 Pracovná pohotovosť v zmysle Zákonníka práce	20
5.2 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

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 4 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

Článok 6 – STANOVENIE DĹŽKY DOBY PRACOVNÉHO POMERU	21
Článok 7 - PRIEMERNÝ ZÁROBOK NA PRACOVNOPRÁVNE ÚČELY	23
7.1 Zisťovanie priemerného zárobku	23
7.2 Mzda pre zisťovanie priemerného zárobku	24
7.3 Rozhodujúce obdobie	24
7.4 Pravdepodobný zárobok.....	25
Článok 8 – SPOLOČNÉ USTANOVENIA.....	26
8.1 Preplácanie zlomkov hodín	26
8.2 Výplata mzdy	26
8.3 Oboznámenie zamestnancov.....	26
Článok 9 – ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA.....	27

Príloha č. 1 – MZDOVÉ TARIFY

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 5 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

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

Záznam o zmenách

Číslo zmeny	Popis	Účinnosť	Podpis správcu dokumentu
1	čl. 4, ust. 4.10, čl. 5, ust. 5.1, b. 1., ust. 5.2, b. 1 a b. 3 - zmena sadzieb, zmena prílohy č.1	01.01.2014	
2	nové ust. 2.4.5 - odmeny za starostlivosť zamestnancov o pridelené vozidlá	01.07.2014	
3	zmena: čl. 2 ust. 2.4.2 bod 3, zmena: čl. 2 ust. 2.5, čl. 4 ust. 4.6 bod 3b) a ust. 4.10., čl. 5 ust. 5.1 a 5.2	01.12.2014 01.01.2015	
4	čl. 4 ust. 4.7, príloha č.1	01.02.2015	
5	príloha č. 1	01.01.2016	
6	čl. 4, ust. 4.10, čl. 5, ust. 5.1, b. 1., ust. 5.2, b. 1 a b. 3 - zmena sadzieb	01.01.2016	
7	čl. 2 ust. 2.4.2 bod 1 písm. b), čl. 4 ust. 4.6 bod 3 písm. d)	01.04.2016	
8	čl. 4, ust. 4.10, čl. 5, ust. 5.1, b. 1., ust. 5.2, b. 1 a b. 3 príloha č. 1	01.01.2017	
9.	čl. 4, ust. 4.10, čl. 5, ust. 5.1, b. 1., ust. 5.2, b. 1 a b. 3	01.01.2018	
10.	čl. 2 ust. 2.3; čl. 3 ust.3.1; čl. 4 ust. 4.2, 4.3, 4.6; čl. 7 ust. 7.3, 7.4	01.05.2018	
11.	čl.4 ust. 4.4. bod 2, čl.4.ust.4.5	01.05.2018	
12.	čl. 4 ust. 4.4, 4.6, 4.10, čl. 5 ust. 5.1, 5.2	01.01.2019	
13.	príloha č. 1	01.03.2019	
14.	čl.2 ust.2.4.2 b.3, ust. 2.4.5 body 4, 6 čl.4 ust. 4.4 bod 2, ust. 4.5 body 1,2 čl.4 ust. 4.6 b. 3b) čl. 5 ust. 5.1 bod 1, ust. 5.2 bod 1	01.05.2019	
15.	čl.3 ust. 3.6, čl.4 ust.4.4 b.2, ust. 4.5 b.1,2, ust.4.10, čl. 5 ust. 5.2 b.3, čl. 6 b.9, čl.7 ust. 7.4 b.2, čl.9	15.12.2019 01.01.2020	
<u>16.</u>	<u>čl.4 ust.4.4 b.2, ust. 4.5 b.1,2, ust.4.10, čl. 5 ust. 5.2 b.3,</u>	<u>01.01.2021</u>	

Upozornenie pre používateľov dokumentu:

Tento dokument je riadený elektronickým spôsobom. Aktuálne vydanie dokumentu je umiestnené na dokumentačnom serveri spoločnosti.

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 6 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

ÚVOD

Smernica pre odmeňovanie zamestnancov (ďalej len „smernica“) upravuje odmeňovanie zamestnancov v pracovnom pomere k Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. (ďalej len „zamestnanec“ a „zamestnávateľ“).

Článok 1 – VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Zamestnancom 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, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu¹, 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 pomeru² 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. Bližšie podmienky pre poskytovanie minimálnej mzdy a prípadné úpravy jej výšky môže dohodnúť generálny riaditeľ v kolektívnej zmluve.

Článok 2 – MZDOVÉ FORMY


1. U zamestnávateľa je možné uplatniť tieto mzdové formy:
 - časová mzda,
 - zmluvná mzda,
 - ostatné (prémie, odmeny, príplatky, mzdové zvýhodnenia).

2.1 Časová mzda

1. Časová mzda sa určuje ako základná mesačná mzda zodpovedajúca odpracovanému času, príp. ako súčin hodinovej mzdovej tarify priznanej tarifnej triedy a odpracovaného času.
2. Pre účinné uplatnenie časovej mzdy je nutné vytvoriť potrebné technicko-ekonomické podmienky, najmä:
 - a) zabezpečiť technickú a organizačnú prípravu práce,

¹ 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

² § 83a ods. 4 Zákonníka práce

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 7 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3


- b) určiť pre stanovené časové obdobie pracovné úlohy kolektívom a jednotlivcom konkrétnymi ukazovateľmi množstva, kvality, hospodárnosti a efektívnosti práce, pritom ukazovatele určovať prednostne na základe príslušných noriem,
- c) zabezpečiť kontrolu plnenia stanovených úloh a odpracovaného času a jeho využitia.

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 vtedy, ak to vyžaduje použitá forma mzdy, prípadne charakter práce alebo pracoviska a pri prepočte mesačnej tarifnej mzdy na hodinu výkonu práce nadčas (podľa príslušného pracovného času pracoviska, v ktorom je zamestnanec zaradený).
2. 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.
3. Mzdové tarify (mesačná mzda a hodinové mzdové tarify) jednotlivých tarifných tried, odstupňované podľa dĺžky doby trvania pracovného pomeru do pásiem ročných postupov sú uvedené v prílohe č. 1 tejto smernice.
4. Zamestnancovi, ktorému sa tarifná mzda zvyšuje alebo znižuje, patrí jej nová výška odo dňa účinnosti tohto rozhodnutia. Ak dôjde k zvýšeniu na základe dĺžky doby trvania pracovného pomeru („ročný postup“), patrí zamestnancovi nová výška 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 výšku tarifnej mzdy, upravenú v zmysle ustanovení článku 6, nemožno uplatňovať spätne s výnimkou prípadov, keď došlo k chybnému rozhodnutiu zamestnávateľa.

2.2.1 Mzdové zaradenie zamestnancov

1. Základom pre mzdové zaradenie zamestnancov je Katalóg profesií (povolaní) Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s. (ďalej len „ZSSK“).
2. Zamestnanca zaradí do tarifnej triedy zamestnanec, ktorý je splnomocnený k právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch (ďalej len „splnomocnený zamestnanec“) porovnaním s charakteristikami a príkladmi pracovných činností, uvedenými v Katalógu profesií (povolaní) v ZSSK:
 - a) spravidla podľa kvalifikačnej náročnosti prevažne vykonávanej práce, alebo
 - b) pri kumulácii rôznych povolaní alebo pracovných činností (výnimočne) podľa kvalifikačnej náročnosti vykonávanej práce, v ktorej je ťažisko pracovnej činnosti zamestnanca,
 - c) u novoprijatých zamestnancov podľa kvalifikačnej náročnosti dohodnutého druhu práce podľa písmena a) alebo b).


	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 8 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

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, t.j. 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.

3. 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 po jednom mesiaci od zistenia tejto skutočnosti.
4. Tarifná trieda vyjadruje mieru kvalifikačnej náročnosti práce. Kvalifikačná náročnosť je daná mierou požiadaviek (znalosť potrebnej teórie, potrebná prax, zložitosť práce, organizačná a riadiaca náročnosť, zodpovednosť, fyzická, zmyslová a duševná záťaž, riziko pracovného úrazu, štátna zákonitá skúška a pod.), kladených na zamestnanca.
5. Ak nie je možné zaradenie zamestnanca do profesie a tarifnej triedy podľa Katalógu profesií (povolání) v ZSSK spoľahlivo určiť (nová činnosť, podstatná zmena zložitosti a obtiažnosti práce alebo pracovných podmienok a pod.), splnomocnený zamestnanec požiada manažéra procesov o posúdenie výkonu príslušného procesu. Na základe tohto posudku predloží splnomocnený zamestnanec návrh na profesijné a tarifné zaradenie generálnemu riaditeľovi ZSSK cestou odboru riadenia ľudských zdrojov.
Do rozhodnutia generálneho riaditeľa určí splnomocnený 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. Pre výkon jednotlivých pracovných činností a profesií sú v článkoch 2. a 3. Katalógu profesií (povolání) ZSSK stanovené kvalifikačné predpoklady vzdelania a odbornej praxe, všeobecné charakteristiky tarifných tried a ďalšie podmienky a kritéria pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných pozícií.
7. Odlišné podmienky od predchádzajúcich bodov pre zaraďovanie niektorých vedúcich a ďalších zamestnancov sú stanovené v bodoch ustanovenia 2.3.
8. O mzdovom zaradení sa vykonáva záznam v kvalifikačnom liste zamestnanca.


2.3 Zmluvná mzda

1. Zmluvná mzda nahrádza tarifnú mzdu a ostatné mzdové zložky v zmysle tejto smernice.
2. Zmluvná mzda sa dohodne:

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 9 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

- a) so zamestnancami vykonávajúcimi prácu v zahraničných zastúpeniach ZSSK a v ďalších medzinárodných organizáciách,
 - b) s vedúcimi zamestnancami zamestnávateľa podľa určeného okruhu funkcií, vyplývajúcich z organizačného poriadku,
 - c) s vynikajúcim zamestnancom, uznávaným odborníkom vo svojom odbore, ktorý dlhodobo dosahuje príkladné pracovné výsledky a preukazuje mimoriadne osobné schopnosti pre výkon tejto činnosti.
3. Zmluvnú mzdu schvaľuje generálny riaditeľ ZSSK na návrh príslušného riaditeľa úseku, resp. riaditeľa odboru, ktorý ho predloží cestou odboru riadenia ľudských zdrojov ZSSK.
 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 v ZSSK.
 5. Podmienky pre poskytovanie zmluvnej mzdy (výška 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 výpláca 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 na plnení ďalších dohodnutých podmienok. Podľa výsledkov hodnotenia môže byť táto viazaná časť zmluvnej mzdy znížená, alebo nepriznaná vôbec. 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 smernice inak patrili, pokiaľ nie je pri dohodnutí zmluvnej mzdy výslovne stanovené inak. Za ostatné mzdové zložky sa považujú prémie uvedené v smernici v ustanovení 2.5 a príplatky a mzdové zvýhodnenia uvedené v smernici v článku IV, okrem mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, vo sviatok, v sobotu, v nedeľu, nočnú prácu a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, ak nie je v tejto smernici stanovené inak.
 9. Do zmluvnej mzdy sa nezahŕňajú odmeny uvedené v ustanoveniach 2.4, náhrady miezd, príspevky zo sociálneho fondu, mzda a náhrady za pracovnú pohotovosť a ďalšie nároky zamestnanca, vyplývajúce z osobitných predpisov³.
 10. Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy zaniká po uplynutí dohodnutej doby, alebo pominutím podmienok, na základe ktorých bola dohodnutá. Platnosť stráca tiež dňom, ktorým skončí pracovný pomer zamestnanca v ZSSK, alebo

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

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 10 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3


dňom, kedy bol na základe dohodnutej zmeny pracovnej zmluvy prevedený do inej funkcie (povolania alebo pracovnej činnosti).

11. Práva a povinnosti zmluvných strán vyplývajúce z dohody o zmluvnej mzde vzniknuté v dobe jej platnosti, uplynutím tejto doby nezanikajú a budú vysporiadané podľa nej.
12. S výsledkom hodnotenia a výškou viazanej časti zmluvnej mzdy určenej k výplate musí byť zamestnanec pred výplatou oboznámený.

2.4 Odmeny

2.4.1 Mimoriadne odmeny

1. Účelom poskytovania mimoriadnych odmien je pohotovité finančné ocenenie zamestnanca organizačného útvaru zamestnávateľa za splnenie mimoriadnych pracovných úloh presahujúcich rámec bežnej hmotnej zainteresovanosti, 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.
Ich výsledok je prínosom pre rozvoj ZSSK. Mimoriadne odmeny priznáva generálny riaditeľ.
2. Mimoriadne odmeny 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 objem mzdových nákladov v % alebo v absolútnej výške na výplatu mimoriadnych odmien.
4. Objem mzdových prostriedkov na mimoriadne odmeny stanoví na príslušný rok opatrením generálny riaditeľ.
5. Príslušný splnomocnený zamestnanec navrhuje mimoriadnu odmenu v absolútnom vyjadrení pre zamestnancov organizačného útvaru v závislosti na rozsahu úlohy, ktorú zamestnanec, resp. kolektív riešil a škody, ktorá by bola nastala. Výška odmeny musí zodpovedať zásluhám zamestnancov na celkovom prínose mimoriadnej úlohy a výške škody, ktorej zamestnanec zabránil.
6. Priznanie každej mimoriadnej odmeny musí byť písomne zdôvodnené a evidované.
7. Mimoriadne odmeny sa nemôžu poskytovať:
 - a) za bežné plnenie pracovných povinností a výsledky v práci,
 - b) miesto inej mzdovej formy.
8. Na mimoriadne odmeny nie je právny nárok. Výplata mimoriadnych odmien je podmienená dostatkom mzdových nákladov a priaznivým mzdovým vývojom. Mimoriadne odmeny podliehajú v zmysle všeobecne platných predpisov dani a zdaňujú sa spolu so mzdou príslušného obdobia.


	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 11 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

2.4.2 Poskytovanie odmien pri životnom výročí a pri odchode do dôchodku

1. Pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeny 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:
 - predčasného starobného dôchodku,
 - starobného dôchodku alebo
 - invalidného dôchodku,
za 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. Odmeny podľa bodu 1 tohto ustanovenia zamestnávateľ poskytne vo výškach a za podmienok stanovených kolektívnou zmluvou.
3. Pre účely poskytovania odmien podľa bodu 1 tohto ustanovenia sa do doby trvania nepretržitého pracovného pomeru započítavajú všetky doby trvania nepretržitého pracovného pomeru k ZSSK a ČSD, ŽSR, Železničnej spoločnosti, a.s., Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, a.s. a MDV SR.
4. Pre účely stanovenia výšky odmien podľa bodu 1, písm. a) a c) tohto ustanovenia sa do doby odpracovaných rokov započítavajú všetky doby trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi v zmysle článku 6 okrem poslednej vety v bode 3 a bodov 5 a 7. Pre určenie odpracovaných rokov sa nerozlišuje nepretržitý pracovný pomer a odpracované roky vo viacerých pracovných pomeroch k zamestnávateľovi sa spočítajú.
5. Odmenu je možné poskytnúť zamestnancovi iba v roku, na ktorý pripadlo príslušné výročie, pri prelome rokov v najbližšom výplatnom termíne v nasledujúcom roku.

2.4.3 Poskytovanie odmien 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 a rušňovodič.
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. Odmeny sa zdaňujú.

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 12 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

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. Zamestnanci sú povinní poskytnutú odmenu vrátiť v prípade, keď sa následne zistí, že sumy boli od cestujúceho vybrané neoprávnene.
8. Za správne uplatňovanie a evidenciu odmien zodpovedajú splnomocnení zamestnanci príslušných základných pracovísk.

2.4.4 Ďalšie odmeny


1. Zamestnancom sa poskytujú v zmysle zákonných úprav ďalšie odmeny, napr. podľa zákona číslo 527/1990 Zb. o vynálezoch, priemyslových vzoroch a zlepšovacích návrhoch v zmysle smernice Riadenie zlepšovacích návrhov v ZSSK.

2.4.5 Poskytovanie odmien za starostlivosť zamestnancov o pridelené vozidlá

1. Účelom poskytovania týchto odmien je finančne motivovať vybraný okruh zamestnancov zapojených do projektu starostlivosti o pridelené vozidlá.
2. Odmeny sa poskytujú zamestnancom v profesii rušňovodič.
3. Mesačná výška odmeny môže byť priznaná v čiastke max. 200,00 € na víťazné vozidlo za každý sledovaný rad, pričom je prerozdelená na každého rušňovodiča víťazného vozidla podľa podielu na starostlivosti o pridelené vozidlo so zaokrúhlením na celé eurá.
4. Výšku odmeny za každý rad vozidiel pridelených do starostlivosti zamestnancom stanoví riaditeľ sekcie riadenia prevádzky pri dodržaní bodu 3.
5. Odmeny sa vyplácajú z celopodnikových nákladov súčasne s vyplatením mzdy v pravidelných výplatných termínoch.
6. Konkrétne podmienky a postup, na základe ktorého bude zamestnancom táto odmena poskytovaná, určí riaditeľ sekcie riadenia prevádzky po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

2.5 Prémie

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

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 13 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

Článok 3 – ODMEŇOVANIE V OSOBITNÝCH PRÍPADOCH

3.1 Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania

1. Zamestnancom, ktorí nastúpia do pracovného pomeru k zamestnávateľovi a v rámci adaptačného programu sa pripravujú na výkon povolania (pracovnej činnosti, profesie), sa v období prípravy na výkon povolania neposkytujú prémie (pozri aj Opatrenie k realizácii prémie – Prémiový poriadok.)
2. Zamestnanci, ktorí sú zaradení (preradení) na pracovnú pozíciu vyžadujúcu odbornú skúšku, sú počas absolvovania teoretickej i praktickej prípravy (výcvik) a vykonania odbornej skúšky odmeňovaní náhradou mzdy.
3. Zamestnanci, ktorí úspešne absolvovali odbornú skúšku potrebnú na výkon práce, sú po dobu prípravy na výkon povolania (zácvik, poznanie trate a pod.) odmeňovaní ako pri výkone práce, na ktorú sa pripravujú.


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:
 - v prípade, že sa jedná o zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou, vo výške rozdielu medzi ich tarifnými mzdami,
 - v prípade, že sa jedná o zamestnancov odmeňovaných zmluvnou mzdou, vo výške rozdielu medzi zaručenými čiastkami ich zmluvných miezd,
 - v prípade, že sa jedná o zamestnanca odmeňovaného tarifnou mzdou, ktorý zastupuje zamestnanca odmeňovaného zmluvnou mzdou, vo výške 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. Mzda za zastupovanie patrí po štyroch týždňoch súvislého zastupovania, a to od prvého dňa zastupovania.

3.3 Odmeňovanie pri prestojoch

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prestoj⁴ patrí mu náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

⁴ § 142 ods. 1 Zákonníka práce

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 14 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

3.4 Odmeňovanie pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy⁵, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

3.5 Odmeňovanie pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
 - a) ohrozenia chorobou z povolania⁶,
 - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
 - c) odvrátenie mimoriadnej udalosti⁷, 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 výšky jeho priemerného zárobku.


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 Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s.:

⁵ § 142 ods. 2 Zákonníka práce

⁶ § 55 ods. 2 Zákonníka práce

⁷ § 55 ods. 4 Zákonníka práce

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 15 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

- posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti v zmysle platnej vyhlášky o odbornej, zdravotnej a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe,
- 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:
 - účasť na povinnej lekárskej prehliadke sa započítava do pracovného času v rozsahu nevyhnutne potrebného času, max. 8 hodín,
 - 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.⁸
2. Účasť na nariadenom školení a nariadenom ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie k výkonu práce, dohodnutého v pracovnej zmluve, je odmeňovaná ako výkon práce⁹, 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.

⁸ § 140 Zákonníka práce

⁹ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 16 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

- Zamestnanci rekvalifikovaní na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa, ktorých rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase, sú počas účasti na nej odmeňovaní náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku¹⁰.

Článok 4 – PRÍPLATKY A MZDOVÉ ZVÝHODNENIA

4.1 Príplatok za realizáciu adaptačného programu

- Zamestnancovi, ktorý je pri výkone vlastnej práce i vedúcim adaptačnej praxe zamestnancovi alebo študentovi (pokiaľ táto činnosť nevyplýva z jeho pracovnej náplne), patrí počas doby dĺžky adaptačného programu okrem mzdy za výkon vlastnej práce príplatok za realizáciu adaptačného programu vo výške 6 až 10 % nultého pásma ročného postupu tarifnej triedy, v ktorej je zaradený, ak nebolo k tejto činnosti prihladené pri jeho mzdovom zaradení (v zmysle ustanovenia 2.2.1 bodu 2 a ustanovenia 2.3 bodu 1).
- Konkrétnu výšku príplatku určí splnomocnený zamestnanec s prihladením k náročnosti zaškoľovania, k možnosti zárobkovej straty školiteľa, k počtu zaškoľovaných zamestnancov, prípadne k osobe zaškoľovaného (napr. mladistvý, osoba so zmenenou pracovnou schopnosťou).

4.2 Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas


- Za dobu práce nadčas¹¹ patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. 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.

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 prvej vety.

- 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 prihladením na prípadnú prácu nadčas, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa bodu 1 tohto ustanovenia zamestnancovi nepatria.

¹⁰ § 154 ods. 2 Zákonníka práce, § 47 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z.

¹¹ § 97 a § 121 Zákonníka práce

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 17 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

3. Ak vznikne u zamestnanca odmeňovaného formou mesačnej mzdy potreba zistenia dosiahnutej mzdy (podľa ich jednotlivých zložiek, ktoré sú stanovené touto smernicou v mesačných čiastkach) v zmysle bodu 1 tohto ustanovenia, postupuje sa v každom zúčtovacom období takto: Bez ohľadu na skutočný počet pracovných dní v zúčtovacom období, použije sa pri prepočte mesačnej čiastky na jednu hodinu výkonu práce nadčas príslušný koeficient, ak činí stanovený týždenný pracovný čas zamestnanca:


37 a 1/2	hodín vo výške	1/163,0
36	hodín vo výške	1/156,5

4. V prípade, že dôjde v zmysle druhej vety bodu 1 tohto ustanovenia k dodatočnej úhrade mzdy a mzdového zvýhodnenia, vykoná sa jej výpočet z obdobia, kedy zamestnanec prácu nadčas vykonal.

4.3 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 predpisov¹².
2. Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni. 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. 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 prvej vety. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.
3. 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.
4. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku.
5. Náhrada mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku, alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, poprípade časť niektorej z týchto zmien.
6. V prípade, že dôjde v zmysle štvrtej vety bodu 2 tohto ustanovenia k dodatočnej úhrade mzdového zvýhodnenia, vykoná sa výpočet z obdobia, kedy zamestnanec prácu vo sviatok vykonal.

¹² Zákon NR SR č. 241/1993 Z. z. v znení neskorších predpisov

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 18 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

7. Ak sa s vedúcim zamestnancom mzda dohodla v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno podľa bodu 2 tohto ustanovenia vedúcemu zamestnancovi nepatria.

4.4 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 vo výške **1,3341,43** €, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie vo výške **1,6671,79** € 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 prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu, mzdové zvýhodnenie podľa bodu 2 tohto ustanovenia vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

4.5 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

1. Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške **1,6671,79** € 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 mzdové zvýhodnenie vo výške **3,3333,58** € 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 zvýhodnenie podľa bodov 1 a 2 tohto ustanovenia vedúcemu zamestnancovi nepatria.

4.6 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 zamestnancov do tarifných tried podľa príslušných príkladov pracovných činností uvedených v Katalógu profesií (povolání) používaného k preradeniu zamestnanca na inú prácu.
3. Osobitný príplatok je možné poskytovať:

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 19 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

- 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 a pod.).

Na vykonávanie týchto činností musí zamestnanec vlastniť príslušné platné odborné osvedčenie.

Výška príplatku sa poskytuje v čiastke max. 0,332 € 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.

- b) zamestnancom, ktorí sú poverení MDV SR vykonávať:

- technicko-bezpečnostné skúšky dráhových vozidiel,
- úradné skúšky spôsobilosti z obsluhy a riadenia dráhových vozidiel.

Výška príplatku sa poskytuje:

- za vykonanie technicko-bezpečnostnej skúšky jedného dráhového vozidla v čiastke 50,- €,
- za účasť predsedu skúšobnej komisie na úradnej skúške spôsobilosti z obsluhy a riadenia dráhových vozidiel v čiastke 40,- €.

- c) rušňovodičom, ktorí vykonávajú riadenie a obsluhu HKV na IC, EC vlakoch, a vlakvedúcim sprevádzajúcim IC, EC vlaky. Príplatok patrí v čiastke 0,166 €/hod. za skutočne odpracovaný čas v uvedenej činnosti.

- d) zamestnancom, ktorí sú poverení vykonávať lektorskú činnosť v odbornom vzdelávaní zamestnancov ZSSK v zmysle Výcvikového a skúšobného poriadku Železničnej spoločnosti Slovensko, a.s.

Lektorská činnosť pozostáva z výučby a z účasti v skúšobných komisiách.

Výška príplatku je stanovená:

- za výučbu v čiastke 3,- € za každú vyučovaciu hodinu,
- za účasť v jednej skúšobnej komisii v čiastke 10,- € za každý deň skúšky.


4. Osobitný príplatok je možné poskytovať v rámci prideleného objemu mzdových nákladov. V prípadoch, keď osobitný príplatok je vyjadrený maximálnou čiastkou, o jeho konkrétnej výške rozhoduje príslušný riaditeľ úseku diferencovane, na základe konkrétnych podmienok. Zároveň stanoví podmienky a postup, na základe ktorého bude zamestnancom tento príplatok poskytovaný.

4.7 Mzdové zvýhodnenie za sťažený pracovný režim

Za sťažený pracovný režim patrí zamestnancom v profesiách rušňovodič a vlakvedúci v nepretržitej prevádzke a zamestnancom v profesii osobný pokladník mzdové zvýhodnenie vo výške:

- 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.

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 20 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

4.8 Mzdové zvýhodnenie za vedenie pracovnej čaty

Za vedenie pracovnej čaty patrí zamestnancovi, ktorý v rámci pracoviska zodpovedá za prácu a zamestnancov v pracovnej čate, mzdové zvýhodnenie vo výške 0,10 € za každú skutočne odpracovanú hodinu. Konkrétne podmienky a postup, na základe ktorého bude zamestnancom toto mzdové zvýhodnenie poskytované, určí riaditeľ sekcie údržby a opráv.

4.9 Mzdové zvýhodnenie za zmenu, ktorá začína alebo končí medzi 23:00 hod. a 05:00 hod.

Za zmenu, ktorá začína alebo končí medzi 23:00 hod. a 5:00 hod. (vrátane), patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 2,- €.

4.10 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce


Za každú hodinu odpracovanú v 3. alebo 4. kategórii rizikových prác¹³ patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia vo výške 0,6700,72 €.

Článok 5 – ODMEŇOVANIE PRACOVNEJ POHOTOVOSTI

5.1 Pracovná pohotovosť v zmysle Zákonníka práce

1. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 1,200 €.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške 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 vyplátí 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.

¹³ § 124 Zákonníka práce, opatrenia ORLZ k zabezpečeniu rizikovej práce


	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 21 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

5.2 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 vo výške 1,200 €.
2. Ak je pracovná pohotovosť nariadená, resp. dohodnutá na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu pracovnej pohotovosti mimo rámca pracovnej zmeny mzda vo výške 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 vypláť 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 vo výške 3,5563,819 € a zamestnancovi s týždenným fondom pracovného času 36 hodín náhrada vo výške 3,7043,978 €.
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 6 – STANOVENIE DĺŽKY DOBY PRACOVNÉHO POMERU

1. Do dĺžky doby pracovného pomeru k zamestnávateľovi sa započítavajú všetky obdobia, po ktoré trval platný pracovný (služobný) 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). Pre určenie dĺžky doby pracovného pomeru k zamestnávateľovi sa nerozlišuje nepretržitý pracovný pomer.
Dôkazné bremeno o zápočte rokov pred nástupom k ZSSK je na zamestnancovi, ktorý o zápočet požíada a predloží doklad (napr. prac. zmluvu, mzdový dekrét, odborný preukaz, atď.).
2. Do dĺžky doby pracovného pomeru sa tiež započítava pracovný pomer zamestnancov odborových orgánov pôsobiacich v rámci ZSSK a jej právnych

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 22 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3


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 k zamestnávateľovi sa zamestnancovi započítava jeden rok za úspešné absolvovanie denného štúdia odborného učilišťa v odbore so zameraním na železničnú dopravu alebo strednej školy v odbore so zameraním na železničnú dopravu. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca, ktorý predloží opis maturitného vysvedčenia alebo výučného listu.
6. Do dĺžky doby pracovného pomeru sa ďalej započítavajú doby zamestnania v pracovnom (služobnom) pomere mimo organizácie v odbore, zodpovedajúce 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 opätovne na strane zamestnanca.
7. 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.
8. Roky započítané za úspešné ukončenie denného štúdia jednotlivých typov škôl sa nespočítavajú.

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 23 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

9. Zápočty uvedené v predchádzajúcich bodoch je možné použiť len pre stanovenie tarifnej mzdy v príslušnom tarifnom pásme, ak nie je v tejto smernici stanovené inak.
10. O zápočte dôb podľa vyššie uvedených odstavcov rozhodne splnomocnený zamestnanec.

Článok 7 - 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.
Priemerný zárobok sa na pracovnoprávne účely zisťuje len jeden.

7.1 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 stanovená vládny nariadením.
2. Priemerným zárobkom sa pre účely týchto pravidiel rozumie priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. 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. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
3. 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 podľa kolektívnej zmluvy sa považuje za mzdu¹⁴ 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.

¹⁴ § 118 ods. 3 Zákonníka práce

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 24 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

4. 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.
5. V prípade zmeny mzdovej tarify v priebehu rozhodujúceho obdobia sa priemerný zárobok nemení.

7.2 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) náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- h) výnosy z kapitálových podielov alebo obligácií,
- i) platby zo zisku zamestnávateľa po zdanení,
- j) daňový bonus,
- k) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
- l) príspevky na životné poistenie zamestnanca,
- m) doplatky k nemocenským dávkam,
- n) peňažná náhrada za obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru²,
- o) iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním, ktoré nemá charakter mzdy.

7.3 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 h. V prípade, že zamestnanec v tejto dobe neodpracoval 21 dní alebo 168 h, 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.

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 25 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

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. V prípadoch, kedy sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú zamestnaní, a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, sa vychádza zo sumy pravdepodobného zárobku, a to vo výške zodpovedajúcej aspoň minimálnej mzde.
7. 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.

7.4 Pravdepodobný zárobok

1. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 h, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok.
2. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy (tarifná mzda, príplatky a mzdové zvýhodnenia, prémie, 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 8 – SPOLOČNÉ USTANOVENIA

8.1 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

8.2 Výplata mzdy

1. 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.
2. Výplatný termín zamestnávateľa je uvedený v kolektívnej zmluve.
3. 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.

8.3 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.

	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.	Strana 27 z 27
	Smernica pre odmeňovanie zamestnancov	2_45_ORLZ_v3

Článok 9 – 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. Zmeny tejto smernice budú predmetom kolektívneho vyjednávania.
4. Za správne uplatňovanie tejto smernice zodpovedajú príslušní splnomocnení zamestnanci.
5. Smernica nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom 01.05.2013.
6. Dňom účinnosti tejto smernice sa ruší Smernica pre odmeňovanie zamestnancov 2_45_ORLZ_v2 zo dňa 01.05.2008.