
KOLEKTÍVNA ZMLUVA ŽSR 2012

OBSAH

OBSAH	2
I. ÚVODNÉ USTANOVENIA	3
Článok 1.1. Definícia zmluvných strán	3
II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	4
Článok 2.1. Vzťahy zmluvných strán	4
III. OSOBITNÉ USTANOVENIA	6
Článok 3.1. Zamestnanosť	6
Článok 3.2. Organizácia práce.....	8
3.2.1. Prekážky v práci vo všeobecnom záujme	9
3.2.2. Dôležité osobné prekážky v práci	10
3.2.3. Náhrady cestovných výdavkov	11
Článok 3.3. Odmeňovanie.....	12
3.3.1. Poskytovanie odmien pri významných životných výročiach a odchode do dôchodku.....	13
Článok 3.4. Kvalita práce, pracovné prostredie a ochrana práce	14
3.4.1. Pracovné podmienky	14
3.4.2. Zdravotná starostlivosť	15
3.4.3. Stravovanie	15
3.4.4. Regenerácia pracovnej sily.....	16
3.4.5. Sociálny fond.....	17
3.4.6. Starostlivosť o vybrané skupiny zamestnancov	20
IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA.....	22
Článok 4.1. Kontrola plnenia úloh KZ.....	22
Článok 4.2. Platnosť KZ.....	23

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 1.1. DEFINÍCIA ZMLUVNÝCH STRÁN

1. Železnice Slovenskej republiky (ďalej len ŽSR), zastúpené generálnym riaditeľom ŽSR a zástupcovia zamestnancov ŽSR :
 - Odborové združenie železničiarov (OZŽ), zastúpené predsedom OZŽ,
 - Federácia prevádzkových pracovníkov (FPP), zastúpená prezidentom FPP,
 - Nezávislé kresťanské odbory Slovenska - železnice (NKOS-Ž), zastúpené predsedom NKOS-Ž,
 - Odborová asociácia výpravcov a dispečerov (OAVD), zastúpená prezidentom OAVD,
 - Železničiarsky robotnícky odborový zväz (ŽROZ), zastúpený prezidentom ŽROZ,
 - Odborové združenie Východoslovenských prekladísk (OZ-VSP), zastúpené predsedom OZ-VSP,
 - Syndikát slovenských železníc (SSŽ), zastúpený predsedom SSŽ,
 - Združenie prevádzkových zamestnancov železníc (ZPZŽ), zastúpené prezidentom ZPZŽ,
 - Odbory Železníc Slovenskej republiky (OŽSR), zastúpené predsedom OŽSR,
 - Odborový zväz zamestnancov železníc (OZZŽ), zastúpené predsedom OZZŽ,
 - Federácia strojvodcov (FS), zastúpená prezidentom FS,

uzatvárajú v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní túto kolektívnu zmluvu.

II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 2.1. VZŤAHY ZMLUVNÝCH STRÁN

2. ŽSR v podmienkach tejto KZ sú štatutárny orgán, zabezpečujúci plnenie prostredníctvom jednotlivých odborov Generálneho riaditeľstva alebo vnútorných organizačných jednotiek tak, ako im tieto povinnosti vyplývajú z organizačného poriadku.
Zamestnávateľom v podmienkach tejto KZ je každá vnútorná organizačná jednotka ŽSR.
3. Všade tam, kde sa pre účely odpracovaných rokov hovorí o ŽSR, ide o ŽSR a ich právneho predchodcu (ČSD).
Do tejto doby sa započíta aj doba zamestnania v ÚVTD, ktoré bolo v rámci transformačných procesov do ČSD začlenené.
4. Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj vzájomné vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľom.
5. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa s cieľom zachovania sociálneho zmiere.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú v záujme realizácie ustanovení § 229 Zákonníka práce (ďalej len ZP) vzájomne komunikovať s právnymi dôsledkami len s písomne určenými zástupcami zmluvných strán. V rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sa prerokovaním rozumie aj účelové stretnutie príslušného odborového orgánu a povereného zástupcu zamestnávateľa na príslušnom stupni riadenia. V záujme realizácie ustanovení § 237 a 238 ZP zástupcovia zamestnávateľa poskytnú všetkým zúčastneným príslušným odborovým orgánom potrebné ústne alebo písomné informácie, doklady a konzultácie. Zamestnávateľ poskytne príslušným odborovým orgánom štvrťročne správu o plnení hlavných úloh zamestnávateľa vrátane vývoja zamestnanosti, mzdových podmienok a využívania fondu pracovného času. V prípade, keď je stanovená povinnosť prerokovania s odborovými organizáciami v zmysle § 237 ZP, poskytne zamestnávateľ príslušným odborovým orgánom navrhované opatrenia.
7. Zamestnávateľ rešpektuje odborové organizácie pôsobiace v rámci ŽSR ako oprávnených predstaviteľov zamestnancov podľa všeobecných právnych noriem. Bude zachovávať ich práva, vrátane kolektívneho vyjednávania, slobodného združovania a spoločenskej kontroly v súlade so všeobecne platnými právnymi normami. Na základe osobitných zmlúv budú upravené podmienky pre činnosť odborových organizácií podľa § 240 odsek 3) a 4) ZP.

-
8. Zamestnávateľ umožní funkcionárom a zamestnancom príslušných odborových orgánov za účelom plnenia funkcionárskych, kontrolných a pracovných povinností prístup na pracovisko všetkých organizačných zložiek s výnimkou tých, do ktorých je vstup možný len s osobitným povolením zamestnávateľa.
 9. V prípadoch, keď sú ŽSR povinné podľa právnych predpisov vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom vnútroorganizačný predpis, aby k nemu odborový orgán uplatnil svoje písomné pripomienky, ŽSR vytvoria dostatočný časový priestor, najmenej 30 dní, k prerokovaniu návrhu v príslušnom odborovom orgáne. Pred vydaním smerníc a ich súborného vysvetľovania, vrátane ich novelizácie, v oblasti pracovno-právnej, mzdovej a sociálnej postupujú podľa všeobecne záväzných právnych noriem a po vydaní ich zašlú príslušným odborovým orgánom.
 10. V prípade vyšetrovania nehodovej udalosti bude zamestnávateľ (prípadne vyšetrovací orgán zamestnávateľa) priebežne informovať odborovú organizáciu, ktorej je zamestnanec členom, o priebehu vyšetrovania do uzatvorenia nehodovej udalosti, na základe jemu známych skutočností. Vyšetrovanému zamestnancovi sa odovzdá preukázateľne odpis výpovede, ktorú urobil pred vyšetrojúcim orgánom zamestnávateľa. Zamestnávateľ vždy prizve zástupcu príslušnej odborovej organizácie do komisie, ktorá je zvolaná k vyšetrovaciemu pokusu a k uzatvoreniu nehodovej udalosti.
 11. Pri prešetrovaní porušenia pracovnej disciplíny a pri šetrení písomných podaní a podnetov, ktoré sa týkajú nárokov vyplývajúcich z pracovného pomeru, je príslušný vedúci zamestnanec povinný vyhovieť požiadavke zamestnanca o účasť zástupcu odborového orgánu na takomto šetrení. Zároveň zabezpečí, aby sa zamestnancovi po oboznámení a podpísaní zápisnice zo šetrenia odovzdalo jedno vyhotovenie.
 12. Zamestnávateľ na príslušnom organizačnom stupni riadenia prerokuje s príslušnými odborovými orgánmi zamýšľaný postup prevodu činnosti a nájmu určených organizačných zložiek a ich častí spravidla tri mesiace najmenej však 30 dní pred predložením zakladateľovi. Pri rozhodovaní bude zamestnávateľ vychádzať z riadne zdôvodnených ekonomických rozborov. Zamestnávateľ prerokuje s odborovými orgánmi ekonomické zdôvodnenia a riešenia sociálnej oblasti a zamestnanosti.
 13. Poskytovanie všetkých písomných alebo ústnych informácií príslušným odborovým orgánom bude realizované za podmienky zachovania mlčanlivosti z dôvodu ochrany obchodného tajomstva a ochrany oprávnených záujmov ŽSR.
 14. Vzájomná spolupráca a informovanosť bude uplatňovaná zo strany ŽSR, ale aj príslušných odborových orgánov. Príslušné odborové orgány budú ŽSR predkladať uznesenia alebo výpisy z uznesení odborových orgánov k materiálom, ktoré s nimi budú prerokované alebo sa týkajú problematiky obsiahnutej v tejto KZ.
 15. Zamestnávateľ a príslušné odborové organizácie sa dohodnú na periodicite informačných stretnutí, na ktorých sa budú vzájomne informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch.
 16. Zamestnávateľ umožní prenájom rekreačného zariadenia ako samostatného objektu alebo prevod vlastníctva takéhoto zariadenia v prospech základných odborových organizácií. V prípade, že sa preukáže použitie vynaložených odborových prostriedkov alebo brigádnickej činnosť pri výstavbe a prevádzke uvedeného rekreačného zariadenia, bude táto skutočnosť zohľadnená v cene prenájmu alebo v kúpnej cene.

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

III. OSOBITNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 3.1. ZAMESTNANOSŤ

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

- v prípade hromadného prepúšťania bude postupovať v súlade s § 73 ZP,
- ak nepôjde o hromadné prepúšťanie, bude o týchto zámeroch informovať najneskôr tridsať dní pred ich uskutočnením príslušné odborové orgány. Bude ich informovať najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, počtoch a štruktúre zamestnancov, s ktorými bude skončený pracovný pomer a prerokuje s nimi opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť umiestniť ich vo vhodnom zamestnaní v rámci ŽSR.

Systemizácia VOJ ŽSR bude určovaná na základe príslušných technických noriem a turnusovej potreby.

19. Zamestnávateľ nedá výpoveď obidvom manželom zamestnaným v ŽSR podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP v lehote 12 mesiacov po sebe idúcich za predpokladu, že aspoň jeden z manželov na túto skutočnosť upozorní.

20. Zamestnávateľ prednostne obsadí voľné pracovné miesta uvoľňovanými zamestnancami prostredníctvom interného trhu práce.

21. Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne predkladať príslušnému odborovému orgánu správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a voľných pracovných miestach.

22. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné v súlade s § 76 ods. 1 ZP v nasledovných prípadoch:

- a) ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti podľa vyhlášky 245/2010 Z.z. pred začatím plynutia výpovednej doby vo výške 5-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR nad 30 rokov,
- b) ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti podľa vyhlášky 245/2010 Z.z. pred začatím plynutia výpovednej doby vo výške 4-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR od desať do 30 rokov vrátane,

- c) ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti podľa vyhlášky 245/2010 Z.z. pred začatím plynutia výpovednej doby vo výške 3-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR od päť do desať rokov,
- d) ak zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a z dôvodu straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti podľa vyhlášky 245/2010 Z.z. pred začatím plynutia výpovednej doby vo výške 2-násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR menej ako päť rokov,
- e) zamestnancom:
- ktorí splnili podmienky nároku na starobný dôchodok a pracovný pomer končí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písmena a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

odstupné vo výške:

- 3-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR najmenej päť rokov,
- 2-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.
- 1-násobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak odpracoval v ŽSR menej ako jeden rok.

Pre výpočet výšky odstupného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

23. Výpovedná doba sa uplatňuje podľa § 62 ZP.

24. Zamestnávateľ nepoužije svoje právo dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP pri odpracovaní najmenej desať rokov v ŽSR nepretržite za podmienky, že zamestnávateľ disponuje iným vhodným pracovným miestom, ktoré je pre zamestnanca vhodné vzhľadom na jeho zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu a zamestnanec túto prácu prijme. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrealizovať ponuku práce aj v inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca z aktuálneho interného trhu práce.

Uvedené sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dosiahli vek, stanovený pre vznik nároku na dôchodok.

25. V súvislosti s predpokladanými zmenami v oblasti zamestnanosti ŽSR zabezpečia postupnú aktualizáciu vzdelávania zamestnancov v súlade so schválenou koncepciou

a budú využívať svoje možnosti pri rekvalifikácii v nadväznosti na avizované potreby organizačných jednotiek.

26. Zamestnávateľ je povinný v súlade s § 63 ods. 3 ZP v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa s výnimkou dôvodu porušenia pracovnej disciplíny realizovať ponuku vhodnej práce pri súčasnom splnení nasledovných podmienok:
- u zamestnávateľa definovaného podľa bodu 2 tejto KZ,
 - aj v inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca,
 - zodpovedajúcu zdravotnému stavu a psychickej spôsobilosti,
 - so zabezpečením zaškolenia alebo predchádzajúcej prípravy v zmysle predpisu Z3, ak je to nevyhnutné.
- Uvedené sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dosiahli vek, stanovený pre vznik nároku na dôchodok.
27. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu podľa § 48 ZP je možné z dôvodu zabezpečenia vykurovania.

ČLÁNOK 3.2. ORGANIZÁCIA PRÁCE

28. Pracovný čas je stanovený podľa Zákonníka práce, Zákona číslo 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave, Smernice o úprave pracovného času turnusových zamestnancov (Turnusový poriadok) a príslušných ustanovení tejto KZ.
- Schválenie a zmeny Turnusového poriadku budú riešené na základe dohody s odborovými organizáciami.
29. Pružný pracovný čas sa uplatňuje v súlade so Zákonníkom práce a platnou Súbornou smernicou.
30. Pri nariadovaní a povoľovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa ustanovení § 97 ZP.
- V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad uvedenú hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.
- Pre typovú pozíciu vodič cestného motorového vozidla v súlade s § 121 ods. 2 ZP platí, že vo výške zmluvnej mzdy je zohľadnená aj práca nadčas, najviac však v úhne 150 hodín ročne.
- Vývoj nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať štvrťročne. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich. Pri prenose nadčasovej práce do nasledujúceho štvrťroka sa vyžaduje písomný súhlas zamestnanca.
31. Pracovným časom sa rozumie tiež čas, ktorý zamestnanec na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa strávi na pracovisku pre objasnenie skutočností, súvisiacich

s výkonom práce. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď je zavinenie alebo spoluzavinenie na spôsobenej závade zamestnancovi jednoznačne preukázané.

32. Týždenný fond pracovného času bez zníženia mzdy v zmysle § 85 ZP, sa uplatňuje nasledovne:
- 32.1. U turnusových zamestnancov, pracujúcich v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín, v profesiách (pracovných činnostiach):
- a) posunovači a vedúci posunu,
 - b) výpravcovia zaradení v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín k termínu 31. 12. 2010,
 - c) dozorcovia prevádzky a dispečeri,
 - d) nádražní a dozorcovia spádoviska
- so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
- Znížený fond pracovného času je možné zmeniť u vymenovaných funkcií na určených pracoviskách pri zmenených pracovných podmienkach len kolektívnym vyjednávaním.
- 32.2. U ostatných turnusových zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 37 a 1/2 hodiny so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
- 32.3. U ostatných zamestnancov na 37 a 1/2 hodiny bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
33. Zamestnancom, ktorým sa započítavajú prestávky na odpočinok a jedenie do pracovného času, sa pri zmene presahujúcej 10,5 hodiny do pracovného času započíta ďalších 15 minút. Konkrétne podmienky poskytovania prestávok na odpočinok a jedenie dohodne vedúci organizačnej jednotky s príslušným odborovým orgánom podľa § 91 ods. 2 ZP.
34. Zamestnávateľ pri vydaní opráv do predpisov a pomôcok GVD, ktoré sú vo vzťahu k bezpečnosti železničnej dopravy a cestovných poriadkov, spracuje normu spotreby práce, ktorá súvisí s výkonom tejto činnosti. Zamestnancovi zaradenému v nepretržitom pracovnom režime prináleží za túto prácu mzda. Rovnako mzda prináleží aj zamestnancovi, ktorému povaha práce nedovoľuje vykonávať túto činnosť v priebehu pracovnej zmeny. O tom, že povaha práce nedovoľuje v priebehu pracovnej zmeny vykonať opravu predpisov, pomôcok GVD a cestovných poriadkov, ktoré sú zamestnancom pridelené ako pracovná pomôcka, rozhodne nadriadený zamestnanec.

3.2.1. Prekážky v práci vo všeobecnom záujme

35. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu v rozsahu a za podmienok, určených ustanovením § 136 ZP.
- V prípadoch krátkodobého uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas. Za týchto podmienok:
- a) zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 136 ods.1 ZP,

-
- b) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne v súlade s § 240 ods. 3 ZP v rozsahu osobitnej dohody,
 - c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný pracovný čas poskytne zamestnávateľ aj na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, ktoré organizuje orgán príslušného odborového orgánu,
 - d) zamestnávateľ poskytne pracovné voľno, ktoré bude považovať za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, ak ide o činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa (§ 240 ods. 1 ZP). Ak stretnutie súvisiace s plnením úloh zamestnávateľa zvoláva odborový orgán, je podmienkou na poskytnutie tohto pracovného voľna predchádzajúci písomný súhlas zamestnávateľa. Účasť na kolektívnom vyjednávaní sa rovnako považuje za činnosť definovanú v § 240 ods. 1 ZP,
 - e) ŽSR, cestou O 510, rozhodne o poskytnutí pracovného voľna v zmysle § 240 ods. 1 ZP, ktoré sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda, ak ide o činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh ŽSR (§ 240, ods. 1 ZP) a ktorú zabezpečuje vrcholový orgán odborej organizácie,

36. Pri účasti člena odborej organizácie na záujmovej, športovej alebo kultúrnej akcii poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy.

3.2.2. Dôležité osobné prekážky v práci

37. Nároky zamestnancov sú uvedené v § 141 ZP.

Zamestnancom ŽSR sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy nasledovne:

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

Prekážky podľa písmena d) a e) sa krátia v súlade s § 141 odsek 6) ZP.

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

39. Pre zlepšenie starostlivosti o rodinu sa poskytuje:

-
- zamestnancom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa mladšie ako 18 rokov, ktoré je podľa rozhodnutia príslušného orgánu dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté, pracovné voľno s náhradou mzdy,
 - osamelým ženám a osamelým mužom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa mladšie ako 8 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy,
 - ženám a osamelým mužom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, pracovné voľno bez náhrady mzdy,

v rozsahu jedného dňa, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci.

Toto pracovné voľno nemožno zlučovať.

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

3.2.3. Náhrady cestovných výdavkov

41. Poskytovanie cestovných náhrad je upravené zákonom o cestovných náhradách č.283/2002 Z.z. a Súbornou smernicou. Vreckové pre zamestnancov pracujúcich v prechodových ŽST na území Českej republiky je 10 %, na území ostatných susedných štátov je 5 %.

42. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom cestovné náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách za dni povinného školenia, skúšok, povinných lekárskeho prehliadok, psychologického vyšetrenia a rekondičných pobytov. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancom cestovné náhrady jedenkrát ročne za nákup výstrojných súčiastok podľa predpisu Ok 3 alebo Ok 8 v súlade so Súbornou smernicou a jedenkrát ročne na zabezpečenie OOPP podľa Ok 6. Všetky vymenované činnosti sa musia realizovať mimo pravidelného pracoviska zamestnanca.

43. Zamestnanci, ktorým sú cestovné náhrady poskytované spolu so mzdou, sú povinní predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na vyúčtovanie náhrad a vrátiť nevyúčtovaný preddavok najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta skončená. Zamestnávateľ je povinný týmto zamestnancom vyúčtovať cestovné náhrady v dobe najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

ČLÁNOK 3.3. ODMEŇOVANIE

44. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorá je súčasťou kolektívnej zmluvy.

45. ŽSR v roku 2012 zabezpečia:

- a) rast priemernej mzdy za ŽSR vo výške 5% oproti plánovanej priemernej mzde na rok 2011 zaradením všetkých zamestnancov do tarifných tried v 10. pásme ročných postupov s účinnosťou od 1.1.2012.

Pre účely vyhodnotenia KZ sa v roku 2012 do priemernej mzdy za ŽSR nezapočítajú odmeny pri odchode do dôchodku a odmeny členov Správnej rady.

- b) mesačnú prémie pre zamestnancov zaradených k 31.12.2011 do 10. pásma ročných postupov v minimálnej výške 20 eur (s výnimkou zamestnancov GR ŽSR),
- c) mesačnú prémie pre zamestnancov zaradených k 31.12.2011 do 9. pásma ročných postupov v minimálnej výške 10 eur (s výnimkou zamestnancov GR ŽSR),
- d) rast priemerných miezd na úroveň vnútorných organizačných jednotiek,
- e) sledovanie a vyhodnocovanie vývoja priemerných miezd na úrovni vnútorných organizačných jednotiek, porovnaním skutočne dosiahnutej priemernej mzdy s plánovanou pre rok 2012,
- f) prerokovanie návrhu plánu mzdových nákladov s príslušným odborovým orgánom s predložením dôvodovej správy,
- g) sledovanie a vyhodnocovanie vývoja priemerných miezd na vybrané profesie,
- h) za predpokladu lepšieho plnenia hospodárskeho výsledku a osobných nákladov v roku 2012 vyplatenie mimoriadnej prémie na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa.

46. Vyhodnocovanie rastu priemernej mzdy sa uskutoční štvrťročne na úrovni zmluvných strán. Pokiaľ v priebehu platnosti tejto KZ dôjde k rastu životných nákladov o viac ako 5 %, ŽSR sa zaväzujú kolektívne vyjednávať na návrh zmluvnej strany odborových organizácií o zvýšení priemerných miezd zamestnancov, ku ktorému druhá strana zaujme stanovisko do 30 dní od doručenia písomného návrhu. Pre tento účel sa vychádza z indexu rastu životných nákladov, prípadne iného určeného ukazovateľa v roku 2012 oproti roku 2011 (podľa údajov Slovenského štatistického úradu), sledovaného štvrťročne.

47. Vyhodnocovanie rastu priemernej mzdy za ŽSR sa uskutoční polročne na úrovni zmluvných strán.

48. Zamestnancom sa nezávisle na celkových výsledkoch zamestnávateľa zaručuje výplata mzdy vo výške priznanej tarifnej mzdy a mzdových zvýhodnení a príplatkov podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR.

Ak v priebehu kalendárneho roka zamestnávateľ z objektívnych príčin nebude schopný vyplatiť nezaručené zložky mzdy, môže sa výplata nezaručených zložiek mzdy, na ktoré vznikol nárok, odložiť najviac o jeden mesiac po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytujú.

-
49. Mzda je splatná posledný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje odvieť mzdu na osobné účty zamestnancov:
- železničná dopravná cesta 12. deň v mesiaci,
 - ostatné organizačné jednotky ŽSR 13. deň v mesiaci

tak, aby v uvedených termínoch mohol zamestnanec s peniazmi disponovať.

50. U zamestnancov, ktorí sú poberateľmi vyrovnávacieho príplatku, na ktorý im vznikol nárok pred 01.01.2012, sa zamestnávateľ v zmysle tejto KZ zaväzuje naďalej poskytovať vyrovnávací príplatok za nezmenených podmienok, v súlade s prílohou Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR. Priemerná mzda dosiahnutá pred preradením zamestnanca na inú prácu sa v roku preradenia nevalorizovala a v nasledujúcich rokoch sa valorizuje o 50% mzdového nárastu, dohodnutého v kolektívnej zmluve.

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

51. Pri ocenení dlhoročnej práce sa poskytnú odmeny zamestnancom v evidenčnom stave, ktorých pracovný pomer v ŽSR trval nepretržite najmenej päť rokov ku dňu:

- a) životného jubilea 50 a 60 rokov veku,
- b) prvého skončenia pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný (najskôr 24 mesiacov pred splnením podmienky nároku na starobný dôchodok) alebo invalidný dôchodok.

Odmena sa poskytuje jednorázovo a výška odmeny sa stanoví podľa dĺžky trvania pracovného pomeru k ŽSR.

- a) životné jubileum 50 a 60 rokov veku zamestnanca

- do 10 rokov	100,00 €
- nad 10 do 15 rokov	166,00 €
- nad 15 do 20 rokov	233,00 €
- nad 20 do 25 rokov	332,00 €
- nad 25 rokov	498,00 €

- b) odchod do dôchodku

Pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku za podmienky, že zamestnancovi nepatrí odstupné a pracovný pomer bol skončený do jedného mesiaca ako vznikol nárok na starobný dôchodok a z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku najneskôr jeden mesiac po vydaní rozhodnutia Ústredia Sociálnej poisťovne, vo výške podľa počtu odpracovaných rokov v ŽSR v čiastke 83,00 € za každý rok. Táto odmena prináleží aj zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer podľa § 60 ZP z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku a požiada o tento dôchodok do 10 pracovných dní po skončení pracovného pomeru. V tomto prípade bude odmena vyplatená po predložení rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní predčasného starobného dôchodku.

ČLÁNOK 3.4. KVALITA PRÁCE, PRACOVNÉ PROSTREDIE A OCHRANA PRÁCE

3.4.1. Pracovné podmienky

52. ŽSR budú v priebehu platnosti tejto kolektívnej zmluvy na základe hodnotenia vývoja pracovnej úrazovosti realizovať opatrenia smerujúce k prevencii v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP), najmä k zamedzeniu výskytu pracovných úrazov s ťažkými následkami. Zamestnávateľ pri schvaľovaní technologických postupov a organizačných zmien nebude prijímať opatrenia rozširujúce povinnosti prevádzkových zamestnancov, ktoré by ohrozili bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
53. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušnými odborovými orgánmi bude v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci postupovať podľa zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dokumentov ŽSR z tohto zákona a ďalšej legislatívy BOZP, vychádzajúcich z predpisu Bz 1.
54. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre zástupcov zamestnancov pre BOZP v súlade s platnými právnymi predpismi.
55. Zamestnávateľ po dohode s príslušnými odborovými orgánmi zabezpečí s maximálnou hospodárnosťou v zmysle predpisu Ok 6 poskytovanie OOPP zamestnancom a ich používanie. Pridelovanie nových druhov OOPP, ktoré zabezpečia vyššiu úroveň ochrany života a zdravia, je realizované prostredníctvom špecializovanej komisie.
56. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zabezpečí účasť zástupcu príslušnej odborovej organizácie pri vyšetrovaní a uzatváraní príčin závažných a ostatných pracovných úrazov.
57. ŽSR poskytujú vybranému okruhu zamestnancov rovnošaty a rovnošatové súčasti v súlade s predpisom Ok 3 a Ok 8. Zamestnávateľ zabezpečí určeným zamestnancom požadovaný sortiment rovnošatových súčastí v súlade s predpisom Ok 3 a Ok 8 na základe ich výberu.
58. Za priority pre odstraňovanie nedostatkov v sociálnej vybavenosti pre dobu platnosti tejto kolektívnej zmluvy sa považujú najmä:
- b. zásobovanie pitnou vodou,
 - c. vykurovanie pracovísk,
 - d. sociálne vybavenie pracovísk (WC, umyvárky, jedálenské kútiky, šatne).
- Čiastkový program odstraňovania nedostatkov v sociálnej oblasti bude spracovaný ako súčasť investičného plánu so zameraním na oblasti:
- A. skvalitnenia starostlivosti o zamestnancov (vybavenie prevádzkových miestností klimatizačným zariadením),
 - B. zvýšenia bezpečnosti práce a odstraňovania mimoriadne namáhavých prác,

C. skvalitňovanie starostlivosti o zdravie zamestnancov – odstraňovanie azbestových výplní budov.

59. Zamestnávateľ prerokuje stav rizikových prác, navrhne opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie pri súčasnom zohľadnení ľudského činiteľa, úrovne techniky, organizácie práce a pracovných podmienok. Zodpovedajúcou organizáciou práce bude postupne znižovať počet hodín odpracovaných na rizikových prácach.

Zamestnávateľ bude informovať odborové organizácie o vyhlásených rizikových prácach.

3.4.2. Zdravotná starostlivosť

60. ŽSR umožnia zamestnancom v trojročných intervaloch na základe lekárskeho odporúčania a do plného využitia kapacity rehabilitačných zariadení pobyty s bezplatnou rehabilitačnou a kúpeľnou starostlivosťou, a to najmä zamestnancom:

- a) ktorí zo zdravotných dôvodov už nevykonávajú vybranú profesiu, ale vo vybraných profesiách odpracovali najmenej 15 rokov,
- b) ktorí boli alebo sú liečení na onkologické ochorenia a odpracovali v ŽSR desať rokov.

Zamestnanec čerpá za týmto účelom riadnu dovolenku alebo náhradné voľno.

61. Zmena Prílohy č. 1 predpisu Ok 4 o poskytovaní rekondičných pobytov, ktorá obsahuje zoznam vybraných profesií, je možná len kolektívnym vyjednávaním.

62. ŽSR zabezpečí rekondičné pobyty v súlade s predpisom Ok 4. Na účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte poskytuje zamestnávateľ dva týždne pracovného voľna s náhradou mzdy.

63. ŽSR umožnia pre svojich zamestnancov bezplatné psychologické poradenstvo prostredníctvom psychológov ÚIVP.

64. ŽSR umožní svojim zamestnancom ambulantnú kondičnú rehabilitáciu za účelom zdravotnej prevencie a ochrany zdravia, ktorá bude realizovaná v špecializovaných chránených dielňach na základe osobitných zmlúv uzatvorených medzi ŽSR a poskytovateľom.

3.4.3. Stravovanie

65. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods.1 ZP zabezpečí pre zamestnancov vo všetkých zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre účely stravovania považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

66. V prípade, ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu neumožní zamestnancomi stravovať sa zvyčajným spôsobom a zároveň súčet dĺžky trvania pracovnej cesty

a výkonu práce na pracovisku v príslušnom dni je dlhší ako štyri hodiny, má zamestnanec nárok na poskytnutie stravného v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín v zmysle Zákona o cestovných náhradách.

67. Zamestnancovi sa podľa § 152 ZP poskytnú v pracovnej zmene jedno hlavné jedlo. Ak pracovná zmena trvá 12 a viac hodín, má zamestnanec nárok na dve hlavné jedlá. Cena stravného lístka je znížená o príspevok zo strany zamestnávateľa z celkovej hodnoty stravného lístka a o príspevok zo sociálneho fondu ŽSR vo výške 0,20 € na každé hlavné jedlo.
68. Zamestnávateľ poskytne stravovanie za podmienok, určených touto KZ aj zamestnancom počas pracovnej pohotovosti v rámci zmeny alebo pracovnej pohotovosti na pracovisku.
69. Zamestnávateľ vytvorí možnosti pre zriadenie bufetov s nepretržitou prevádzkou a zabudovanie samoobslužných automatov na studené a teplé nápoje a občerstvenie.
70. Bezplatné občerstvenie v prípade sťažených pracovných podmienok sa poskytuje v zmysle nariadenia generálneho riaditeľa ŽSR.
71. Stravovanie v zmysle zásad tejto KZ môže byť ďalej poskytnuté bývalým zamestnancom – dôchodcom ŽSR v stravovacích zariadeniach ŽSR. Stravovanie nemôže byť zabezpečené prostredníctvom stravovacích poukážok, ktoré zamestnávateľ nakupuje u sprostredkovateľa, ktorý stravovacie služby neposkytuje. Stravovanie bývalým zamestnancom – dôchodcom ŽSR sa poskytuje na základe súhlasu vedúceho základného pracoviska s tým, že im neprináleží príspevok zo sociálneho fondu.

3.4.4. Regenerácia pracovnej sily

72. Všetky odborové organizácie v spolupráci so zamestnávateľom podľa svojich možností vytvoria podmienky pre športovú a kultúrnu činnosť železničiarov.
73. OZŽ, FPP, OAVD a ŽROZ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže organizované v rámci USIC (Union Sportive Internationale des Cheminots - Medzinárodný športový zväz železničiarov).
74. OZŽ ako subjekt Medzinárodného športového zväzu železničiarov (USIC) sa bude aktívne podieľať na činnosti orgánov USIC. Zamestnávateľ, OZŽ, FPP, OAVD a ŽROZ umožnia účasť zamestnancom na ich športových akciách. Všetky zúčastnené odborové organizácie v prípade, že vyšlú svojho zástupcu do súťaže, hradia pomernú časť nákladov na ubytovanie, stravovanie a organizáciu súťaže. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom organizačne zabezpečia účasť železničiarov na medzinárodných súťažiach USIC:
 - OZŽ zabezpečí všetky akcie USIC konané na území SR a reprezentáciu zamestnancov ŽSR v zahraničí komplexne po stránke organizačnej i finančnej v zmysle zásad,
 - OZŽ sa zaväzuje viesť celú agendu USIC,
 - OZŽ sa zaväzuje pravidelne informovať zamestnávateľa o činnosti USIC,

-
- zamestnávateľ poskytne železničiarom - účastníkom pri reprezentovaní v zahraničí cestovné lístky v zmysle Reglementu FIP,
 - zamestnávateľ poskytne zahraničné cestovné lístky podľa Reglementu FIP na zasadnutia a rokovania USIC.

75. ŽSR sa budú podľa svojich finančných a technických možností podieľať na organizovaní a zabezpečovaní akcií, konaných v rámci FISAIC, USIC a FIOST.

76. V súlade s § 231 ZP sa reprezentovanie ŽSR v rámci akcií USIC, FISAIC a FIOST považuje za prekážku v práci vo všeobecnom záujme. Pracovné voľno s náhradou mzdy možno poskytnúť po schválení každého prípadu osobitne generálnym riaditeľom ŽSR.

3.4.5. Sociálny fond

77. ŽSR podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č. 375/1996 Z.z. a zákona č. 258/1993 Z.z. o Železničiach SR v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond.

Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít. Príspevky sa poskytujú len zamestnancom v evidenčnom stave.

78. Zdrojom tvorby sociálneho fondu ŽSR je podľa § 3 a 4 zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších zmien:

- zostatok sociálneho fondu k 31.12. príslušného roku,
- povinný prídela do sociálneho fondu vo výške 0,6 % súhrnu hrubých miezd,
- ďalší prídela výške 0,5 % súhrnu hrubých miezd,
- prídela z použiteľného zisku podľa rozhodnutia Správnej rady ŽSR,
- ďalšími zdrojmi sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

79. Vnútroštruktúrnym organizačným jednotkám prináleží zo sociálneho fondu na priame obhospodarovanie limit vo výške 0,7 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom vnútornej organizačnej jednotky na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Preddavky do fondu budú poukázané na osobitný účet fondu vnútornej organizačnej jednotky zálohovo vo výške 1/12 z predpokladanej ročnej výšky objemu vyplatených miezd v bežnom roku do 15 dní po začatí každého mesiaca.

Zdroje sociálneho fondu VOJ:

- zostatky prídela sociálneho fondu k 31.12. príslušného roku,
- povinný prídela do sociálneho fondu vo výške 0,4 %,
- ďalší prídela do sociálneho fondu vo výške 0,3 %.

80. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa rozpočtu, ktorý je súčasťou protokolu z kolektívneho vyjednávania. Kontrola sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy.

81. Vnútročné organizačné jednotky po dohode so zástupcami odborových organizácií môžu použiť prostriedky sociálneho fondu iba na základe schváleného rozpočtu. ŽSR poskytne príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií, v súlade so zákonom o sociálnom fonde, formou osobitnej dohody medzi ŽSR a odborovými organizáciami, v rámci ktorej bude upravený rozsah a podmienky poskytnutia príspevku z centrálneho sociálneho fondu.

82. Použitie prostriedkov z centrálneho sociálneho fondu:

a) jednorazová sociálna výpomoc sa poskytuje v prípade:

1. smrteľného pracovného úrazu,
2. závažného pracovného úrazu,
3. mimoriadne ťaživej životnej situácie (napr. pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov alebo pri živeľnej pohrome):
 - v uvedených prípadoch sa môže jednorazová sociálna výpomoc poskytnúť do výšky 664,00 €, v prípade živeľnej pohromy, pri ktorej je dokladovaná vzniknutá škoda nad 3 320,00 € až do výšky 996,00 €,
4. úmrtia zamestnanca:
 - pohrebné sa poskytuje vo výške 332,00 € v najbližšom výplatnom termíne. Pohrebné sa poskytuje pozostalým v poradí manžel - manželka, deti, rodičia alebo iná osoba, ak žila so zamestnancom v čase smrti v spoločnej domácnosti.

Sociálnu výpomoc z centrálneho sociálneho fondu schvaľuje námestník generálneho riaditeľa ŽSR pre ľudské zdroje. Jednorazovú sociálnu výpomoc je možné v odôvodnených prípadoch zlučovať.

b) peňažné dary za udelenie

- plakety prof. Kňazovického max. do 664,00 €
- diamantovej Janského plakety max. do 465,00 €
- zlatej Janského plakety max. do 332,00 €

Peňažný dar sa poskytne na základe písomného osvedčenia. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca.

c) príspevok na stravovanie sa poskytuje len pre zamestnancov vo výške 0,20 € na každé hlavné jedlo,

d) jedenkrát ročne príspevok na rekreačný pobyt zamestnanca ŽSR v trvaní minimálne tri dni v jednom z nasledovných zariadení:

- príspevok 50,00 € vrátane DPH v SIP Strečno,
- príspevok 42,00 € vrátane DPH v ÚZ Starý Smokovec,

e) dary pri pracovných výročiach

V roku 2012 sa poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali 30 a viac rokov v ŽSR (s výnimkou zamestnancov GR ŽSR), štyrikrát ročne čiastka 30,00 €. Táto čiastka bude vyplatená so mzdou za mesiac február, máj, august a november pre zamestnancov, ktorí sú v uvedených mesiacoch k poslednému kalendárnemu dňu v evidenčnom stave ŽSR. Poskytne sa podľa celkovej doby zamestnania v ŽSR a pri splnení podmienky odpracovania nepretržite 5 rokov v ŽSR.

83. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu vnútornej organizačnej jednotky sa po dohode s príslušným odborovým orgánom poskytne zamestnancom v týchto prípadoch:

a) príspevok na sociálnu výpomoc

- pri nepriaznivej sociálnej situácii rodiny raz ročne maximálne do výšky 166,00 €,
- sociálna výpomoc z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti sa môže poskytnúť pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti 60 kalendárnych dní v sume 67,00 € a za každých ďalších 30 kalendárnych dní práceneschopnosti 67,00 €, pričom výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v kalendárnom roku presiahnuť celkovú sumu 268,00 €.

Ak práceneschopnosť u zamestnanca pokračuje ešte z predchádzajúceho roka, považuje sa pre výplatu sociálnej výpomoci za jednu práceneschopnosť a maximálna výška tejto výpomoci je 268,00 €.

b) peňažné dary za udelenie Janského plakety

- za bronzovú Janského plaketu ... max. 133,00 €
- za striebornú Janského plaketu ...max. 233,00 €

Peňažný dar sa poskytne na základe písomného osvedčenia. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca.

c) dary pri pracovných výročiach

Poskytujú sa len pre zamestnancov v evidenčnom stave ŽSR podľa celkovej doby zamestnania v ŽSR a pri splnení podmienky odpracovania nepretržite minimálne 5 rokov v ŽSR ku dňu pracovného výročia. Výška peňažného daru pri splnení podmienky je podľa počtu odpracovaných rokov nasledovná:

Odpracované roky v ŽSR	10	15	20	25	30	35	40
Výška peňažného daru	67,00	83,00	100,00	117,00	133,00	150,00	166,00

d) príspevok na regeneráciu pracovnej sily:

- z prostriedkov VOJ je možné poskytnúť príspevky na rekreácie, turistické zájazdy, liečebné pobyty, ambulatnú kúpeľnú liečbu, príspevky na vstupenky a náklady na dopravu na kultúrne, telovýchovné a športové akcie, vrátane cien zo športovej súťaže. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily je možné poskytnúť i vo forme peňažného plnenia,
- pre rodinných príslušníkov je možné použiť príspevok na turistické zájazdy, príspevok na kultúrne a telovýchovné akcie, vrátane vstupeniek a nákladov na dopravu,
- zamestnancovi je možné poskytnúť raz ročne príspevok max. do výšky 50,00 € pre každé nezaopatrené dieťa, ktoré sa zúčastní detskej rekreácie alebo tábora, lyžiarskeho výcviku, športového tábora alebo sústreďenia, školy v prírode, liečebného pobytu,
- poberateľom starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku, ktorých ŽSR (nástupnícka organizácia ČSD) zamestnávali v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu

odchodu do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku, je možné poskytnúť príspevok na kultúrnu akciu "Posedenie s dôchodcami" alebo turistický zájazd pre dôchodcov.

84. Vnútročné organizačné jednotky, ktoré majú v územnej oblasti výkonné pracoviská, v ktorých:
- nepôsobia odborové organizácie, poskytujú príspevky zo sociálneho fondu zamestnancom v plnom rozsahu na úrovni príslušnej VOJ,
 - pôsobí odborové organizácie, vyčlenia objem prostriedkov na zabezpečenie príspevkov na úrovni výkonného pracoviska v rámci regenerácie pracovnej sily.
85. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť v určenom rozsahu zamestnancovi aj pre jeho rodinných príslušníkov a poberateľom starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku, ktorých ŽSR zamestnávali v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku. Za rodinného príslušníka sa na účely poskytovania príspevku považuje manželka (manžel) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

3.4.6. Starostlivosť o vybrané skupiny zamestnancov

86. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Pri odchode do predčasného starobného dôchodku bude odchodné vyplatené po predložení rozhodnutia o priznaní tohto dôchodku Sociálnou poisťovňou a zároveň bude zamestnancovi vydaný zápočtový list s vyznačením tejto skutočnosti.
87. Na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov znižovania počtu zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí uvoľňovaným zamestnancom ponechanie pracovných súčastí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP:
- ponechanie rovnošaty a jej súčastí v zmysle predpisu Ok 3 a Ok 8,
 - ponechanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v zmysle predpisu Ok 6 a Ok 8.
88. Zamestnancom ŽSR budú poskytované cestovné výhody v zmysle platných zákonov a Tarify cestovného a prepravného, určenej Ministerstvom dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR na príslušný kalendárny rok.
ŽSR nebude iniciovať prípadné zmeny v predpise Ok 12 bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov.
89. Zamestnávateľ na základe zmluvy s vybranou poisťovňou umožní vstup do poisťového systému a bude prispievať na životné poistenie zamestnancov v súlade s nariadením GR ŽSR.

90. ŽSR realizujú 3. pilier dôchodkového sporenia v súlade s platnými právnymi predpismi a zamestnávateľskou zmluvou. Návrh zmien zamestnávateľskej zmluvy (napr. vypovedanie alebo odstúpenie od zmluvy) medzi zamestnávateľom a DDS Stabilita bude predmetom kolektívneho vyjednávania.

91. Zamestnávateľ na účely DDS bude platiť príspevok pevnou čiastkou:

- vo výške 5 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, vykonávajúcim práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4,
- vo výške 3 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovŕšili 50 rokov veku a viac a nedosiahli vek, v ktorom im vznikol nárok na starobný dôchodok,
- vo výške 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovŕšili 40 rokov veku a viac a nedosiahli hranicu 50 rokov veku,
- ostatným zamestnancom vo výške 2 % vymeriavacieho základu, vrátane zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok.

Vymeriavací základ pre doplnkové dôchodkové sporenie je zhodný s vymeriavacím základom na určenie poistného na dôchodkové poistenie zamestnancov.

92. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom podľa § 151 odst. 3 ZP bezplatnú úschovu obvyklých dopravných prostriedkov (bicyklov) s výnimkou motorových vozidiel pri dochádzke do zamestnania, do vlastnej organizačnej jednotky. Toto zabezpečí podľa možností i na iné pracoviská ŽSR. Súčasne existujúce priestory zostanú zachované.

93. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch poskytne zamestnancom a obsluhám mechanizmov pre údržbu a opravu tratí nocľah pred nástupom a po ukončení služby bez úhrady.

Zamestnávateľ poskytne za podmienok uvedených v predchádzajúcom odseku nocľah aj ostatným prevádzkovým zamestnancom podľa kapacitných možností.

IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

ČLÁNOK 4.1. KONTROLA PLNENIA ÚLOH KZ

94. OZŽ podľa § 232 ods. 4 ZP zastupuje v rámci kolektívneho vyjednávania aj zamestnancov odborovo neorganizovaných (ak si zamestnanec neurčí inak).
95. OZŽ, FPP, NKOS-Ž, OAVD, ŽROZ, OZ-VSP, SSŽ, ZPZŽ, OŽSR, OZZŽ, FS v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečia oboznámenie všetkých zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej účinnosti.
96. Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vykonáva polročne písomnou formou. Výsledky plnenia KZ sa následne prerokujú v pracovnej skupine, určenej pre kolektívne vyjednanie.
- Ak zistí jedna zo zmluvných strán neplnenie niektorého záväzku, uvedeného v KZ, je povinná písomne upozorniť na neplnenie druhú stranu.
97. Kontrola plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy v organizačnej štruktúre ŽSR sa vykonáva podľa osobitnej dohody medzi zmluvnými stranami. Táto dohoda bude prílohou č. 1 kolektívnej zmluvy ako jej neoddeliteľná súčasť.
98. Všetky zmeny kolektívnej zmluvy a jej súčastí budú predmetom kolektívneho vyjednávania. Neplnenie úloh, vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, sa bude posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny.

ČLÁNOK 4.2. PLATNOSŤ KZ

99. Kolektívna zmluva je platná na dobu určitú od 01. 01. 2012 do 31. 12. 2012. Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31. 12. 2012, jej platnosť sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 31. 03. 2013.

V Bratislave dňa 03. 01. 2012

Ing. Vladimír Ľupták v.r.

ŽSR

Mgr. František Petróci v.r.

OZŽ

Mikuláš Hrivnák v.r.

FPP

Bc. Jozef Micsinai v.r.

NKOS-Ž

Jozef Chovanec v.r.

OAVD

Ján Margala v.r.

ŽROZ

v z. Milan Pavlík v.r.

OZ-VSP

Sabina Hricišonová v.r.

SSŽ

Pavol Mačejko v.r.

ZPZŽ

Marián Polák v.r.

OŽSR

v z. Mgr. Pavol Fabula v.r.

OZZŽ

Milan Hošták v.r.

FS

Za správnosť vyhotovenia: Ing. Soňa Kubincová v.r.

DOHODA O HODNOTENÍ KZ ŽSR

Železnice Slovenskej republiky a zástupcovia zamestnancov ŽSR

- Odborové združenie železničiarov (OZŽ),
- Federácia prevádzkových pracovníkov (FPP),
- Odborová asociácia výpravcov a dispečerov (OAVD),
- Nezávislé kresťanské odbory Slovenska - železnice (NKOS-Ž),
- Železničiarsky robotnícky odborový zväz (ŽROZ),
- Odborové združenie Východoslovenských prekladísk (OZ-VSP),
- Syndikát slovenských železníc (SSŽ),
- Združenie prevádzkových zamestnancov železníc (ZPZŽ),
- Odbory Železníc Slovenskej republiky (OŽSR),
- Odborový zväz zamestnancov železníc (OZZŽ),
- Federácia strojvodcov (FS)

uzatvárajú túto dohodu.

1. Zmluvné strany sa dohodli na vytvorení expertnej hodnotiteľskej skupiny, zloženej zo zástupcov zmluvných strán. Jednotlivé odborové centrály budú reprezentované maximálne piatimi zástupcami.
2. Plnenie Kolektívnej zmluvy ŽSR sa hodnotí v polročných intervaloch k 30.6 a 31.12. príslušného roku.
3. Zmluvné strany, ktorým z textu vyplýva povinnosť plniť úlohu mimo polročného hodnotiaceho obdobia (okrem prípadov, v ktorých sa výsledky zisťujú zo štatistických výkazov), predložia Odboru riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR jej vyhodnotenie do pätnásť dní po termíne plnenia úlohy, určenom v Kolektívnej zmluve ŽSR.
4. Návrh vyhodnotenia Kolektívnej zmluvy ŽSR pripraví zmluvné strany do 30 dní po ukončení hodnotiaceho obdobia. ŽSR vyhodnotia plnenie všetkých záväzkov Kolektívnej zmluvy ŽSR. Odborové organizácie sa vyjadria k plneniu záväzkov a zašlú ho v uvedenom termíne na Odbor riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR.
5. Pokiaľ odborová organizácia nepredloží v stanovenom termíne písomné stanovisko k hodnoteniu plnenia Kolektívnej zmluvy ŽSR, považuje sa to za súhlas s plnením záväzkov Kolektívnej zmluvy ŽSR.
6. Odbor riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR pripraví komplexný materiál k rokovaniu hodnotiteľskej komisie a tento zašle členom komisie v termíne do 60 dní po ukončení hodnotiaceho obdobia a následne zvolá zasadnutie expertnej hodnotiteľskej skupiny.
7. Expertná hodnotiteľská skupina spracuje konečné hodnotenie s uvedením rozporných stanovísk. Konečné hodnotenie Kolektívnej zmluvy ŽSR,

prerokované a spracované na expertnej úrovni, potvrdia zmluvné strany zúčastnené na kolektívnom vyjednávaní.

8. Kolektívna zmluva ŽSR sa vyhodnocuje podľa jednotlivých bodov a úloh v nich obsiahnutých nasledovne:
- a) ak je záväzok merateľný a porovnateľný, rozhoduje objektívny matematický pohľad,
 - b) ak je záväzok hodnotiteľný ale nemerateľný, postupuje sa podľa týchto kritérií:
 - ak nie sú sťažnosti zamestnancov a nie sú známe ani konkrétne porušenia Kolektívnej zmluvy ŽSR, záväzok sa považuje za splnený,
 - ak v priebehu hodnoteného obdobia nastalo v jednotlivých prípadoch neplnenie záväzku a následne, po upozornení niektorou zo zmluvných strán bol rozpor odstránený, záväzok sa považuje za splnený,
 - ak rozpor nebol odstránený z časových alebo iných dôvodov, hodnotí sa záväzok ako plnenie s výhradou s uvedením konkrétnych prípadov, kde nastalo neplnenie,
 - za nesplnený záväzok sa považuje v tom prípade, ak sa hodnotený záväzok vôbec nerealizoval.

Pri hodnotení je dôležité rozlišovať váhu jednotlivých záväzkov Kolektívnej zmluvy ŽSR. Spoločné hodnotenie zástupcov zamestnancov ŽSR vo vzťahu k ŽSR má váhu 1:1.

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

**Dohoda
o kolektívnom vyjednávaní Kolektívnej zmluvy ŽSR 2012**

Zmluvné strany:

Železnice Slovenskej republiky, Bratislava
Klemensova 8, 813 61 Bratislava
Zapísaný: Obchodný register Okresného súdu Bratislava I.
Oddiel: Po, Vložka č.: 312/B
Štatutárny orgán: Ing. Vladimír Ľupták, generálny riaditeľ ŽSR
IČO: 31 364 501
IČ DPH: SK2020480121
DIČ: 2020480121
Bankové spojenie: VÚB, a. s.
Číslo bankového účtu: 354700012/0200
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

zástupcovia zamestnancov:

- Odborové združenie železničiarov (OZŽ),
 - Federácia prevádzkových pracovníkov (FPP),
 - Odborová asociácia výpravcov a dispečerov (OAVD),
 - Nezávislé kresťanské odbory Slovenska - železnice (NKOS-Ž),
 - Železničiarsky robotnícky odborový zväz (ŽROZ),
 - Odborové združenie Východoslovenských prekladísk (OZ-VSP),
 - Syndikát slovenských železníc (SSŽ),
 - Združenie prevádzkových zamestnancov železníc (ZPZŽ),
 - Odbory Železníc Slovenskej republiky (OŽSR),
 - Odborový zväz zamestnancov železníc (OZZŽ),
 - Federácia strojvodcov (FS)
- (ďalej len „odborové organizácie“)

**uzatvárajú v súlade so Zákonníkom práce a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom
vyjednávaní v znení platných predpisov túto
dohodu**

1. a) Zmluvné strany určia pre obdobie kolektívneho vyjednávania a platnosti KZ ŽSR 2012 kolektívnych vyjednávačov, ktorí sa na vyjednávaní budú zúčastňovať podľa nasledovného kľúča:
 - **za Železnice Slovenskej republiky, Bratislava** – päť vyjednávačov
 - **za odborové organizácie** - za OZŽ päť vyjednávačov,
- za OAVD štyria vyjednávači,
- za každú ďalšiu odborovú organizáciu dvaja vyjednávači.
- b) Zmluvné strany určia z kolektívnych vyjednávačov overovateľov protokolu a zápisu z kolektívneho vyjednávania, ktoré vyhotovuje zamestnávateľ:
 - **za Železnice Slovenskej republiky, Bratislava** - jeden overovateľ
 - **za odborové organizácie** - dvaja overovatelia
- c) Každá odborová organizácia je povinná zabezpečiť účasť minimálne jedného zo svojich kolektívnych vyjednávačov na každom kolektívnom vyjednávaní.

d) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ktorý bude považovať za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, vždy jednému z kolektívnych vyjednávačov za každú odborovú organizáciu.

e) V prípade neúčasti ktorejkoľvek odborovej organizácie na kolektívnom vyjednávaní nie je možné v kolektívnom vyjednávaní ďalej pokračovať a kolektívne vyjednávanie bude prerušené. Účasť každej odborovej organizácie na kolektívnom vyjednávaní je nezastupiteľná.

f) Každá z odborových organizácií, ktorá zmarí kolektívne vyjednávanie svojou neospravedlnenou neúčasťou sa zaväzuje uhradiť čiastku 170 €, v lehote 10 dní odo dňa zmarenia kolektívneho vyjednávania, na účet sociálneho fondu zamestnávateľa. Predmetná čiastka bude zúčtovaná ako dar v zmysle § 4 ods. 2 zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

V prípade, že úhrada nebude zrealizovaná v stanovenej lehote, odborová organizácia dáva súhlas zamestnávateľovi na prednostné odpočítanie čiastky 170 € z príspevku zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborových organizácií vynaložených na spracovanie analýz a expertíz a iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania až do jej úplného vyrovnania z každoročného prídelu odborovej organizácie.

g) Za ospravedlnenú neúčasť odborovej organizácie na kolektívnom vyjednávaní sa považujú preukázateľne dôležité osobné prekážky kolektívnych vyjednávačov, oznámené zamestnávateľovi najneskôr 24 hodín pred začiatkom kolektívneho vyjednávania. Za ospravedlnenú neúčasť sa považuje aj nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy.

2. Odborové organizácie majú možnosť si určiť zo svojich radov spoločného hovorcu. Úlohou hovorcu je formulovať stanoviská, požiadavky a procedurálne návrhy za odborové organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne potrebné informácie, konzultácie a inú súčinnosť potrebnú pre účely kolektívneho vyjednávania.
4. Na základe dohody zmluvných strán môžu byť prerokované časti návrhu kolektívnej zmluvy, návrhu zmien kolektívnej zmluvy pred kolektívnym vyjednávaním v expertných komisiách.
5. Odborové organizácie budú v jednotlivých komisiách zastúpené zástupcami, ktorí budú vopred menovite dohodnutí. Zamestnávateľ vypracuje komplexný písomný materiál z rokovania komisií a výsledok vo forme dohody zašle v termíne do 5 dní všetkým odborovým organizáciám na vedomie.
6. Výsledky práce expertných komisií sú záväzné pre zmluvné strany.
7. Z každého kolektívneho vyjednávania sa písomne vyhotovuje protokol prípadne zápis. Správnosť zápisu a protokolu overujú svojim podpisom určení overovatelia. Po schválení zápisu a protokolu overovateľmi sa protokol z kolektívneho vyjednávania predloží na podpis zúčastneným zmluvným stranám.
8. Zápis z kolektívneho vyjednávania obsahuje záznam o priebehu rokovania. Každý z účastníkov kolektívneho vyjednávania má právo žiadať o doslovný zápis svojho vystúpenia. Ak to považuje za potrebné, predloží text písomne.
9. Zmluvné strany súhlasia s vyhotovovaním zvukového záznamu z priebehu kolektívneho vyjednávania výlučne zamestnávateľom. Záznam bude slúžiť na účely

vyhotovovania zápisu alebo protokolu a bezprostredne po schválení zápisu overovateľmi a podpísaní protokolu zmluvnými stranami, bude záznam zlikvidovaný. Spracovanie bude realizované v súlade so zákonom 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.

10. Termíny dohodnuté v zápise sú záväzné pre všetky zmluvné strany.
11. Zmluvné strany sa dohodli, že všetky materiály budú predkladané v elektronickej podobe a za deň doručenia sa bude považovať deň, kedy bol materiál doručený v elektronickej podobe na základe doručienky.
12. Protokol z kolektívneho vyjednávania obsahuje presné znenie bodov, na ktorých sa zmluvné strany dohodli.
13. Ak pri podpise protokolu niektorá z odborových organizácií nesúhlasí s jeho znením a odmietne protokol podpísať, postupuje sa v zmysle § 232 Zákonníka práce.
14. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na spoločnom stanovisku pri kolektívnom vyjednaní, podpise a zmenách kolektívnej zmluvy v dobe najneskôr do 15 dní od požiadania zamestnávateľa, bude sa ďalej postupovať v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov.
15. Prípadné spory, nedoriešené na kolektívnom vyjednaní, ešte pred začatím konania pred sprostredkovateľom v zmysle § 11 zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov môžu prerokovať zmluvné strany za účasti generálneho riaditeľa ŽSR, predsedov alebo prezidentov odborových organizácií priamo na kolektívnom vyjednaní.
16. Ak bude rokovanie na najvyššej úrovni podľa bodu 13 tejto dohody neúspešné postupuje sa ďalej podľa zákona 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.
17. Zmeny a doplnky tejto dohody je možné dohodnúť iba písomnými dodatkami, podpísanými zástupcami oboch zmluvných strán.
18. Dohoda sa uzatvára na dobu určitú a platí počas procesu kolektívneho vyjednávania Kolektívnej zmluvy ŽSR 2012 a jej platnosti.