

Smernica pre odmeňovanie zamestnancov Tatry mountain resorts, a. s. a Štrbské Pleso resort, s. r. o.

Preambula

Spoločnosť Tatry mountain resorts, a.s. (ďalej len „**TMR, a.s.**“) zastúpené predsedom predstavenstva Ing. Igorom Rattajom a podpredsedom predstavenstva Ing. Zuzanou Ištvániovou a spoločnosť Štrbské Pleso resort, s. r. o. (ďalej len „**ŠPR, s.r.o.**“) zastúpená konateľmi Ing. Branislavom Kačkovičom a Milanom Štefánikom na jednej strane a základnými odborovými organizáciami pri TMR, a.s. zastúpenými predsedami Miroslavom Rothom, Ivanom Oškom na strane druhej uzatvárajú Smernicu pre odmeňovanie svojich zamestnancov v tomto znení:

Článok 1 Všeobecné ustanovenie

1. Zamestnancovi patrí za vykonanú prácu mzda najmenej vo výške ustanovenej zákonom č. 311/2021 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“) a touto smernicou pre odmeňovanie.
2. Mzda sa skladá zo základnej mzdy a ďalších mzdových zložiek poskytovaných v rozsahu a za podmienok stanovených touto smernicou.

Článok 2 Mzdové zaradenie zamestnancov

1. Zamestnancovi prináleží základná mzda podľa zaradenia do stupňov náročnosti vykonávanej práce.
2. Charakteristika stupňov náročnosti práce je súčasťou Mzdového predpisu.
3. Zamestnanca zaradí do jednotlivých stupňoch náročnosti práce a navrhne mzdu zamestnanec, ktorý je zmocnený k právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch (ďalej len „**zmocnený zamestnanec**“)
4. Príslušný riadiaci zamestnanec predloží návrh na mzdové zaradenie riaditeľovi cestou Odboru riadenia ľudských zdrojov. V návrhu sa uvedie popis pracovnej činnosti (vrátane údajov o technologickom postupe, použitých strojoch, nástrojoch, zariadeniach a ich technickej úrovni), predpokladaná mzda a podmienky, v ktorých je pracovná činnosť vykonávaná.

Článok 3 Základná mzda

1. Základná mzda je nárokovateľná, pevne určená zložka mzdy a zamestnancovi patrí minimálne vo výške určenej pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.
2. Zamestnancovi sa stanoví základná mzda formou mesačnej mzdy.
3. Zamestnancovi, ktorému sa mzda zvyšuje alebo znižuje, patrí jej nová výška od dňa účinnosti tohto rozhodnutia.

Článok 4 Zmluvná mzda

1. Zmluvná mzda nahrádza základnú mzdu a ostatné mzdové zložky v zmysle tejto smernice. Zmluvná mzda sa dohodne:
 - so všetkými riaditeľmi v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho riaditeľa v zmysle platnej organizačnej štruktúry,
 - so všetkými vedúcimi zamestnancami v priamej riadiacej pôsobnosti riaditeľov v zmysle platnej organizačnej štruktúry,
 - so zamestnancami odboru marketingu,
 - so zamestnancami odboru ekonomiky,
 - so zamestnancami odboru ľudských zdrojov.

Zmluvnú mzdu s uvedenými zamestnancami dohodne generálny riaditeľ, resp. generálny riaditeľ na návrh príslušného riaditeľa, ktorý predloží cestou odboru riadenia ľudských zdrojov.

2. Podmienky a výška zmluvnej mzdy sa dohodnú písomne medzi zamestnávateľom a zamestnancom v pracovnej zmluve, resp. v dodatku k pracovnej zmluve.
3. Pri dohodnutí zmluvnej mzdy, jej výšky a podmienok výplaty sa prihliada k:
 - zložitosti, zodpovednosti a náročnosti práce vrátane špecifickosti pracovných podmienok, ak výsledkom práce je výkon,
 - dosiahnutej kvalifikácie,
 - prípadnej práci nadčas, najviac však v súhrne 150 hodín ročne ,
 - práci v sobotu a nedeľu.
 - práci vykonávanej v noci,
 - práci vo sviatok.
4. Zmluvná mzda nahrádza mesačnú 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 príplatky a mzdové zvýhodnenia uvedené v smernici vrátane prémiei.
5. Do zmluvnej mzdy sa nezahŕňajú odmeny, náhrady miezd, príspevky zo sociálneho fondu, náhrady za pracovnú pohotovosť a ďalšie nároky zamestnanca, vyplývajúce z osobitných predpisov.

Článok 5 Mzdové príplatky a zvýhodnenia

Mzda za prácu nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 25% 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.
3. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
4. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 3, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.
5. Ak sa mzda dohodla v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa bodu 3 zamestnancovi nepatria.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu a sviatok

1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
2. Za prácu v nedeľu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 50 % jeho priemerného hodinového zárobku za hodinu práce, najmenej však v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
3. Za dobu práce v sobotu a nedeľu sa považuje odpracovaná doba, na ktorú pripadla sobota a nedeľa v čase od 00,00 hodín do 24,00 hodín.
4. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
5. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. Zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň považuje za odpracovaný, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
6. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 a 6.00 hodinou.
2. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach

1. Zamestnancom pracujúcim vo výškach, ktorí pri práci používajú osobné ochranné pomôcky, patrí popri mzde aj mzdové zvýhodnenie vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu za každú odpracovanú hodinu.

Odmeňovanie pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch

1. Ak pre nepriaznivé počasie sa nezačne alebo preruší prevádzka, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, prípadne zabezpečí pre zamestnanca náhradnú prácu, alebo sa s ním dohodne na čerpaní náhradného voľna. Táto dohoda nemôže byť nahradená jednostranným nariadením.
2. Ak pre predpokladané nepriaznivé počasie zruší zamestnávateľ smenu deň vopred, patrí zamestnancovi za túto smenu náhrada mzdy v sume 50 % jeho priemerného zárobku.

Článok 6

Mzda pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
 - ohrozenia chorobou z povolania,
 - karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
 - odvrátenie mimoriadnej udalosti, 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 výšky 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 vznikla choroba z povolania.
3. Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán na ochranu zdravia zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.
4. Súčasťou nákladov na doplatok podľa odseku 2 a 3 tohto článku sú aj odvody do poisťných fondov, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť osobitných predpisov.
5. Ak zamestnanec súhlasil s preradením na inú prácu z prevádzkových dôvodov zamestnávateľa, 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.

Článok 7

Odmeňovanie pri chybnjej práci

1. Ak zamestnanec preukázateľne zavini svojou chybnou prácou nehodu, ohrozenie alebo narušenie bezpečnosti práce, nepatrí mu za túto prácu mzda. Rovnako ako pri zavinení nehody sa postupuje tiež pri chybnom vykonaní montáží, opráv, úprav, stavebných prác a pri nesprávnom alebo chybnom poskytovaní služby.
2. V prípade, keď sa preukáže, že zamestnanec nenesie na nehodovej udalosti vinu alebo spoluvinu, doplatí sa mu čiastka, o ktorú mu bola mzda krátená.

Článok 9

Odmeňovanie účasti na školení, preskúšavaní, 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 zamestnávateľa ak ho na toto školenie vyšle zamestnávateľ.
2. Účasť na nariadenom školení a nariadenom ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie k výkonu práce, dohodnutého v pracovnej zmluve, je odmeňovaná ako výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
3. 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.
4. Zamestnanci rekvalifikovaní na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa, ktorých rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnej dobe, sú počas účasti na nej odmeňovaní náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 10

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

Pri zisťovaní priemerného zárobku sa postupuje podľa § 134 Zákonníka práce.

Článok 11

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnancovi nariadené, alebo s ním dohodnuté, aby bol mimo pracovného času a mimo pracoviska pripravený, že bude povolán na pracovisko, patrí mu náhrada za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
2. Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti na pracovisku čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti.
Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnancom za pracovnú pohotovosť nie je možné poskytovať, okrem náhrad uvedených v ustanovení predchádzajúcich odsekov, iné odmeny alebo príplatky.

4. Ak je zamestnanec počas pohotovosti povolaný k výkonu práce, obdrží od začiatku do skončenia výkonu práce príslušnú mzdu za vykonanú prácu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.
5. Podmienky a rozsah pracovnej pohotovosti určuje časť IV, článok 16 KZ.

Článok 12 **Zrážky zo mzdy**

1. Zo mzdy zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré je povinný platiť zamestnanec, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, nedoplatku na dani, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov.
2. Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len:
 - sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo orgánom štátnej správy,
 - peňažné tresty (pokuty), ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
 - neprávom prijaté sumy dávok dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia, štátnych sociálnych dávok a dávok sociálnej pomoci, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia,
 - nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
 - náhrady sťahovacích a iných výdavkov, ktoré sa zamestnancovi vyplatili a ktoré je zamestnanec povinný podľa pracovnoprávných predpisov vrátiť,
 - náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nevznikol nárok,
 - neprávom prijatú podporu v nezamestnanosti alebo preddavok na podporu v nezamestnanosti, ak je zamestnanec povinný ho vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa osobitného predpisu.
3. Ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec uvedených zrážok, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy.
4. Zrážky zo mzdy podľa odsekov 1 a 2 možno vykonávať len v rozsahu stanovenom osobitným predpisom. Pri pohľadávkach, na ktoré súd alebo správny orgán nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok a ich poradie upravujú ustanovenia o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy.
5. Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach sociálneho zabezpečenia sa poradie zrážok spravuje dňom, keď zamestnávateľovi bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.
6. Pri nevyúčtovaných preddavkoch cestovných náhrad, sťahovacích a iných výdavkoch, pri náhrade mzdy zamestnávateľa dovolenku, pri preddavkoch na mzdu alebo jej zložku, ktoré je zamestnanec povinný vrátiť preto, že sa nespĺnili podmienky na ich priznanie, sa poradie zrážok spravuje dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

7. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa poradie spravuje dňom uzatvorenia dohody. Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s iným zamestnávateľom alebo s fyzickou osobou sa poradie zrážok spravuje dňom doručenia tejto dohody zamestnávateľovi .
8. Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, zostáva poradie ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 4 a 5, zachované aj u nového zamestnávateľa. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému zamestnávateľovi už dňom, keď sa od zamestnanca alebo od doterajšieho zamestnávateľa dozvie, že sa vykonávali zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky . To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 7, ak v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený .

Článok 13 Osobný príplatok

Účel poskytovania osobného príplatku

1. Účelom poskytovania osobného príplatku je prehĺbenie hmotnej zainteresovanosti zamestnancov na zabezpečení stanovených úloh stanovených zamestnávateľom a ocenenie ich výkonnosti a spoľahlivosti.
2. Osobný príplatok je možné poskytnúť všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere.
3. Osobný príplatok sa dohodne písomne medzi zamestnávateľom a zamestnancom v pracovnej zmluve, resp. v dodatku k pracovnej zmluve.

Článok 14 Mimoriadne odmeny

Účel mimoriadnych odmien

1. Účelom poskytovania mimoriadnych odmien je pohotovú finančné ocenenie zamestnanca za splnenie mimoriadnych pracovných úloh presahujúcich rámec bežnej zainteresovanosti.
2. Mimoriadne odmeny môžu byť poskytované všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere.
3. Mimoriadne odmeny sa nemôžu poskytovať :
 - a) za bežné plnenie pracovných povinností a výsledky v práci,
 - b) miesto mzdy,
 - c) pri prekročení mzdových nákladov.Na mimoriadne odmeny nie je právny nárok.
4. Mimoriadne odmeny priznáva generálny riaditeľ.
5. Výplata mimoriadnych odmien je podmienená dostatkom mzdových nákladov a priaznivým mzdovým vývojom.
6. Mimoriadne odmeny podliehajú v zmysle všeobecne platných predpisov dani a zdaňujú sa spolu so mzdou príslušného obdobia.

7. V prípade kladného hospodárskeho výsledku spoločnosti, zamestnancom prislúcha ročná odmena vo výške riadneho mesačného platu. Ročná odmena môže byť zamestnancom krátená rovnakým percentuálnym pomerom, ako nastane krátenie odmien členom predstavenstva na základe rozhodnutia predstavenstva spoločnosti v súlade s „Pravidlami odmeňovania“ orgánov verejnej akciovej spoločnosti zo dňa 17.05.2024

Článok 15 Odmeny za zabránenie úniku tržieb

Účel poskytovania odmien

1. Účelom poskytovania odmien podľa týchto smerníc je hmotne zainteresovať vybraný okruh zamestnancov zúčastnených na preprave osôb a batožín na znížení úniku tržieb.

Článok 16 Odmeny pri pracovných jubileách

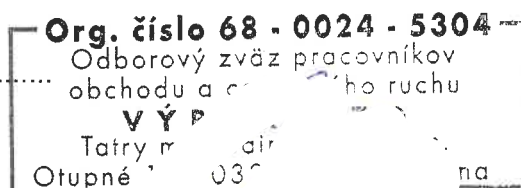
1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mimoriadnu odmenu zo mzdových nákladov pri pracovnom jubileu:
- | | | |
|---|-----------------|-------|
| a) pri odpracovaní 10 rokov v spoločnosti | odmena vo výške | 100 € |
| b) pri odpracovaní 20 rokov v spoločnosti | odmena vo výške | 200 € |
| c) pri odpracovaní 30 rokov v spoločnosti | odmena vo výške | 300 € |
| d) pri odpracovaní 40 rokov v spoločnosti | odmena vo výške | 400 € |
2. Do dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca sa započítava celá dĺžka pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov, bez ohľadu na vykonávané činnosť.

Štvrtá kapitola

Záverečné ustanovenia

1. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené touto smernicou sa riadia všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zmeny tejto smernice môžu byť vykonané iba na základe výsledkov kolektívneho vyjednávania.
3. Za správne uplatňovanie tejto smernice zodpovedajú kompetentní zamestnanci zamestnávateľa.
4. Táto smernica nadobúda účinnosť dňom 01.01.2025.

V^{LN}....., dňa 23.12.2024



.....
Ing. Igor Rattaj
predseda predstavenstva
Tatry mountain resorts, a.s.

.....
Ivan Oško
predseda OZO pri TMR

.....
Ing. Zuzana Ištvanfiová
podpredseda predstavenstva
Tatry mountain resorts, a.s.

.....
Miroslav Roth
predseda ZO OZŽ pri TMR

.....
Milan Štefánik
konateľ
Štrbské Pleso resort s. r. o.

.....
Ing. Branislav Kačkovič
konateľ
Štrbské Pleso resort, s. r. o.