

Žilinská teplárenská, a.s.

**PODNIKOVÁ
KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**Žilinskej teplárenskej, a.s.
na roky 2014 – 2016**

Žilina, apríl 2014

Obsah:

I. kapitola Úvodné ustanovenia

§ 1	4
§ 2	4
§ 3	4

II. kapitola Závazky zmluvných strán

§ 4 Spoločné záväzky	5
§ 5 Záväzky zamestnávateľa	5
§ 6 Záväzky ZO ECHOZ pri ŽT a.s.	8

III. kapitola Pracovnoprávne vzťahy

§ 7 Pracovný čas	9
§ 8 Pracovná pohotovosť	11
§ 9 Nadčasová práca a nočná	11
§ 10 Dovolenka	12
§ 11 Prekážky v práci	13
§ 12 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách	15
§ 13 Odborová činnosť	15
§ 14 Sociálne partnerstvo	17

IV. kapitola Sociálna politika a BOZP

§ 15 Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia	19
§ 16 Sociálny fond	19
§ 17 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	20
§ 18 Sociálna starostlivosť o zamestnancov a uvoľnených funkcionárov ZO ECHOZ	
Závodné stravovanie	20
Zdravotná starostlivosť	21
Rekreácie	22
Ozdravno-rehabilitačná a rekondičná starostlivosť	22
Sociálna výpomoc	22
Vzájomná občianska výpomoc	23
Ostatná starostlivosť o zamestnancov	23
Športové hry a turnaje	23
Pracovné odevy a oblečenie	23
§ 19 Pracovné a životné podmienky zamestnancov, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	24

V. kapitola Osobné príjmy

časť A: MZDA

§ 20 Minimálna mzda	26
§ 21 Mzdové formy	26
§ 22 Tarifná sústava	26
§ 23 Zastupovanie	27
§ 24 Odborné školenie	28

§ 25 Mzda náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa ..	28
§ 26 Mzda za prácu nadčas	29
§ 27 Mzda a náhrada mzdy za sviatok	29
§ 28 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	30
§ 29 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	30
§ 30 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky	31
§ 31 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra	31
§ 32 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	31
§ 33 Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách	31
§ 34 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach	32
§ 35 Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení	32
§ 36 Ďalšie zložky mzdy	33
§ 37 Náhrada za pracovnú pohotovosť	34
§ 38 Rast základnej mesačnej mzdy	35
§ 39 Splatnosť mzdy, výplata mzdy	35
§ 40 Priemerný zárobok	36

časť B: Ostatné osobné príjmy

§ 41 Odstupné	37
§ 42 Odchodné	39
§ 43 Ostatné príjmy	39

VI. kapitola Doplnkové dôchodkové sporenie

§ 44 Závazok zamestnávateľa	40
§ 45Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení a čakacia doba	40
§ 46 Výška príspevkov	41
§ 47.....	42

VII. kapitola Všeobecné a záverečné ustanovenia

§ 48	42
§ 49	43
§ 50	43
§ 51	43
§ 52	43
§ 53	43
§ 54	44
§ 55	44

Príloha č. 1 – Tarifné triedy	45
Príloha č. 2 Kritéria rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried	46
Príloha č. 3 Zborník mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce	49
Príloha č. 4 Lehoty preventívnych lekárskech prehliadok	58
Príloha č. 5 Sociálny fond na rok 2014	59
Príloha č. 6 Fond pracovného času na rok 2014	60
Príloha č. 7 Zoznam použitých skratiek	61

I. kapitola Úvodné ustanovenia

§ 1

Základná organizácia Energeticko-chemického odborového zväzu pri Ž.T. a.s. Žilina (ďalej len ZO ECHOZ), ktorú zastupuje pán

Pavol Košš, predseda ZO ECHOZ pri ŽT, a.s. Žilina

a

Žilinská teplárenská, a.s. , Žilina (ďalej len zamestnávateľ), ktorého zastupuje

**Ing. Igor Stalmašek, predseda predstavenstva
Ing. Jaroslav Ondák, podpredseda predstavenstva**

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,

uzatvárajú

túto Podnikovú kolektívnu zmluvu a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celej doby jej platnosti.

§ 2

Predmet Podnikovej kolektívnej zmluvy

Táto Podniková kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, vyplývajúce zo záväzkov v nej dohodnutých a to v súlade s platnými právnymi predpismi a stanovuje vyššie, alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

§ 3

Záväznosť Podnikovej kolektívnej zmluvy

Táto Podniková kolektívna zmluva je záväzná pre ZO ECHOZ pri ŽT, a.s. Žilina, ktorá je združená v ECHOZ – sekcia energetiky na strane jednej a Žilinskej teplárenskej, a.s. ako zamestnávateľa na strane druhej a ich právnych nástupcov.

V jej obsahu upravenými nárokmi, alebo inými právami, alebo povinnosťami sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Pre dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku od zamestnávateľa platí táto PKZ v obmedzenom rozsahu.

II. kapitola

Závazky zmluvných strán

§ 4

Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborovej organizácie a zamestnávateľa, vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. V súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa smerovať ku kolektívnemu vyjednávaníu s cieľom uzavrieť podnikovú kolektívnu zmluvu.
4. Dbáť na zachovanie sociálneho zmiernu a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory, spôsobujúce sociálne napätie.
5. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávných vzťahov.
6. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku i na verejnosti.
7. Zástupcom zmluvných strán sa umožní na požiadanie účasť na:
 - poradách vedenia, resp. rozšírených poradách vedenia
 - poradách ZO ECHOZ pri Ž.T, .a.s.za účelom prejednaní bodov, týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
8. Rešpektovať výklad nasledovných pojmov:
 - prerokovať s predchádzajúcim súhlasom
 - vopred prerokovať
 - informovaťZáväzný výklad uvedených pojmov je v § 5 tejto PKZ uzavretej na roky 2011-2013.
9. Vykonať vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z PKZ – 2x ročne, v mesiacoch 06 a 12 v kalendárnom roku.

§ 5

Závazky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Poskytovať zamestnancom mzdu a vytvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí a podporovať ich v prehľbovaní kvalifikácie.

2. Rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk, práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie, alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu, alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického, alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného, alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti, alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Dbať na to, aby pracovné zmluvy zamestnancov obsahovali náležitosti ako mzdové podmienky a výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovednej doby, uvedené odkazom na príslušné ustanovenia PKZ, prípadne Zákonníka práce.
4. V zmysle § 131 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len ZP) vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca - člena ZO ECHOZ registrovaného v základnej organizácii, na základe jeho písomnej žiadosti, v súlade s § 130 ods. 8 ZP, a jeho písomného súhlasu v súlade so zákonom č. 122/2013 Z.z. o ochrane osobných údajov v aktuálnom znení, a poukazovať tieto zrážky na účet, ktorý zamestnávateľovi oznámi odborová organizácia, alebo určí zamestnanec. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 dní pred výplatným termínom.
5. Poskytnúť bezplatne členom výboru ZO ECHOZ pri ŽT a.s. (ďalej odborovému orgánu) pre jej nevyhnutnú prevádzkovú a pracovnú činnosť v primeranom rozsahu dopravný prostriedok, príp. uhradiť náklady na použitie osobného automobilu formou vyúčtovania pracovnej cesty podľa platnej smernice.
6. Dbať na ochranu zamestnancov sociálne slabých a blízkych dôchodkovému veku, v prípadoch uskutočňovania racionalizácie pracovných miest v zmysle skutkovej podstaty, uvedenej v § 63, ods.1, písm. a/ a b/ ZP a vytvárať podmienky pre udržanie ich zamestnania.
7. Prerokovať s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu:
 - a/ výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru:
 - a.1 - úsekového dôverníka,
- členov štrajkových výborov, členov výboru odborového orgánu
Tento súhlas sa dáva v čase funkčného obdobia a v čase 6 mesiacov po jeho ukončení.
 - a.2 - u zamestnancov, ktorí sa bez vlastného zavinenia stali zdravotne nespôsobilí vykonávať doterajšiu prácu z dôvodov pracovného úrazu, alebo choroby z povolania.
Za predchádzajúci súhlas sa považuje, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas v dobe do 15 dní odo dňa, keď oň zamestnávateľ preukázateľne písomne požiadal.
 - b/ preloženie člena výboru ZO ECHOZ pri ŽT a.s., ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe 6 mesiacov po jeho skončení na iné miesto, alebo inú prácu, pokiaľ on s takýmto opatrením nesúhlasí.

c/ zmeny a doplnky Pracovného poriadku, ako aj smernice a predpisy týkajúce sa hlavne ochranných a pracovných pomôcok.

8. Vopred prerokovať s odborovým orgánom:

a/ vykonanie hromadnej úpravy pracovného času,

b/ potrebu a dôvody výkonu nadčasovej práce nad limit stanovený pracovnoprávnym predpisom,

c/ opatrenia v oblasti zamestnanosti, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov a súvisiace so štrukturálnymi zmenami, organizačnými alebo racionalizačnými opatreniami. V prípade zámeru zamestnávateľa uskutočniť v súvislosti s týmito štrukturálnymi opatreniami hromadné prepúšťanie, riadia sa povinnosti a postup zamestnávateľa vo vzťahu k odborovej organizácii a voči zamestnancom ustanovením § 63 odst.1 písm. a/, b/ ZP v platnom znení,

d/ výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru

e/ prípady návrhu neospravedlneného zameškania práce. Pre tento prípad zastupuje príslušný odborový orgán predseda ZO ECHOZ pri ŽT a.s..

9. Prerokovať s príslušným odborovým orgánom obsah dohody o výške a spôsobe úhrady škody spôsobenej zamestnancom. Bod sa vzťahuje na škody presahujúce výšku 166,- EUR.

10. Informovať písomne odborový orgán:

a/ o hospodárskych výsledkoch a podnikateľskom zámere zamestnávateľa,

b/ o vyplatených mzdových prostriedkoch zamestnancov kumulatívne štvrťročne, z toho kategóriu robotníkov (R) , majstrov (M) a technicko-správnych zamestnancov (TSZ), do ktorých nebudú započítavané osobitne dohodnuté mzdy. Pre tieto účely poskytnie zamestnávateľ ZO ECHOZ pri ŽT a.s., potrebné informácie, konzultácie a písomné prehľady, pričom v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.

11. Umožniť zástupcom odborového orgánu vykonávať záväzky, vyplývajúce z §-u 6 bod 3 PKZ.

12. Výklad pojmov:

- prerokovať s predchádzajúcim súhlasom

- sa rozumie vyžiadanie vopred písomného súhlasu odborového orgánu ku konkrétnemu opatreniu, alebo zámeru zamestnávateľa, pričom za písomný súhlas sa považuje, okrem písomného vydania súhlasu osobitným listom aj priloženie podpisu oprávnenej osoby za odborový orgán na schvaľovaný materiál, alebo žiadosť predložený zamestnávateľom

- vopred prerokovať a informovať

- sa rozumie predloženie písomností, ktorých obsahom sú skutočnosti určené na prerokovanie s odborovým orgánom, alebo jeho informovanie, alebo priame rokovanie zástupcov obidvoch strán s vyhotovením zápisu z prerokovania, a to vždy v čase pred vykonaním zamýšľaného zámeru, alebo opatrenia zamestnávateľom.

- väčší počet zamestnancov

- sa rozumie – najmenej 3 zamestnanci pri celkovom počte zamestnancov do 20
 - najmenej 5 zamestnanci pri celkovom počte zamest. od 21-100
 - najmenej 10 zamestnancov pri celkovom počte zamest. od 101- do 300

§ 6

Závazky ZO ECHOZ pri ŽT, a.s.

ZO ECHOZ pri ŽT a.s. zaväzuje svojich členov základnej organizácie a jej výkonný odborový orgán:

1. Povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
2. Povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.
3. Neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní.
4. Sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním, vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.
5. Rešpektovať právo zamestnávateľa na výluky v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednávaní, v platnom znení.
6. Vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov podnikovej kolektívnej zmluvy, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, pričom sú oprávnení najmä:
 - a) vstupovať na pracovisko zamestnávateľa,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa a nadriadeného orgánu, aby dali pokyn na odstránenie zistených závad,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi a jeho nadriadenému orgánu, ktorý je poverený kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z podnikovej kolektívnej zmluvy,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu im nadriadeného správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu
7. V prípade vyhlásenia štrajku postupovať v súlade s ustanovením § 17 odst.8 a 9 a § 19

Zákona č. 357/2001 Z.z. v platnom znení pričom bude rešpektovať rozvrhy práce stanovené PKZ a internou smernicou na zabezpečenie nevyhnutných činností, ktorých prerušením alebo zastavením by došlo k ohrozeniu života a zdravia alebo ku škode na strojoch a zariadeniach, ktorých povaha neumožňuje prerušenie alebo zastavenie prevádzky.

III. kapitola Pracovnoprávne vzťahy

§ 7 Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je maximálne 37,5 hodiny. Týždenný pracovný čas zamestnancov v nepretržitých prevádzkach je 36 hodín.
2. Štátne sviatky a dni pracovného pokoja sú stanovené v zákone č. 241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v platnom znení.

V roku 2014 budú tieto štátne sviatky a dni pracovného pokoja :

a) štátne sviatky:

1. január	Deň vzniku SR	streda
5. júl	Cyril a Metod	sobota
29. august	SNP	piatok
1. september	Deň ústavy SR	pondelok
17. november	Deň boja za slobodu a demokraciu	pondelok

b) dni pracovného pokoja:

6. január	Traja králi	pondelok
18. apríl	Veľký piatok	piatok
21. apríl	Veľkonočný pondelok	pondelok
1. máj	Sviatok práce	štvrtok
8. máj	Deň víťazstva nad fašizmom	štvrtok
15. september	Sedembolestná Panna Mária	pondelok
1. november	Sviatok všetkých svätých	sobota
24. december	Štedrý deň	streda
25. december	1.sviatok vianočný	štvrtok
26. december	2.sviatok vianočný	piatok

3. Deň 1. október sa stanovuje ako „Deň energetiky“ pre zamestnancov energetiky Slovenska.
4. Na pracoviskách ŽT a.s. sa uplatňuje rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.
Rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a zavedenie pružného pracovného času sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

5. Pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase v prípade nepretržitých prevádzok obdobím, v ktorom musí byť dosiahnutý priemerný týždenný pracovný čas v zmysle odst. 1 tohto paragrafu, sú štyri mesiace, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka neprejavuje rozdielna potreba práce. Pri vyrovnávaní priemerného týždenného pracovného času v stanovenom období sa pracovný čas v rozsahu kratšom ako jedna pracovná zmena posudzuje nasledovne:
- chýbajúci pracovný čas predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 odst.3 ZP
 - prevyšujúci pracovný čas bude zamestnancovi vykázaný a zaplatený ako nadčas.
6. Pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase v prípade nepretržitých prevádzok obdobím, v ktorom musí byť dosiahnutý priemerný týždenný pracovný čas v zmysle bodu 1 tohto paragrafu, je kalendárny rok, ak sa jedná o činnosti, pri ktorých sa prejavuje v priebehu roka rozdielna potreba práce. K vyrovnaniu pracovného času u týchto prevádzok musí dôjsť najneskôr za obdobie 12 mesiacov a nevzťahuje sa na nich bod 5.
7. Pre rozvrhnutie pracovného času na pracoviskách ŽT a.s. platia tieto zásady:
- každému zamestnancovi v rovnomernom, nerovnomernom a nepretržitom pracovnom režime určí zamestnávateľ rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé dni, týždne, resp. mesiace harmonogramom striedania zmien.
 - v jednozmennom pracovnom režime je dĺžka zmeny zásadne 8 hodín, v dvojjzmennom nepretržitom pracovnom režime najviac 12 hodín.
 - súčet hodín rozpísaných v harmonograme pre rok 2014 (ročný využiteľný fond pracovného času) je pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennom režime 1957,5 hodín, (dĺžka prac. zmeny 7,5 hod.), pre zamestnancov pracujúcich vo viaczmennom nepretržitom pracovnom režime 1886 hodín (dĺžka prac. zmeny 11,5 hod.).
Rozvrhnutie pracovného času na rok 2014 tvorí Prílohu č.6 PKZ.
Rozvrhnutie pracovného režimu sa na jednotlivé roky mení a vydáva dodatkom k tejto PKZ.
 - pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni je nepretržitý pracovný režim
8. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a ½ hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času a neposkytujú sa na začiatku a konci zmeny.
Prestávku na odpočinok a jedlo v trvaní 30 minút si zamestnanci môžu čerpať v nasledovnom časovom rozmedzí:
- denní zamestnanci - v časovom rozmedzí od 11,00 hod. do 13,00 hod.
 - zmenoví zamestnanci na rannej zmene – od 11,00 hod. do 13,00 hod.
 - zmenoví zamestnanci na nočnej zmene – od 22,00 hod. do 24,00 hod.
- Všetkým zamestnancom ŽT a.s. poskytne zamestnávateľ 15 min. prestávku na očistu, ktorá sa bude započítavať do pracovného času.

9. Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu, alebo duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť 8 hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom v súlade s pracovnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vymedzil okruh ťažkých telesných prác, alebo ťažkých duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v Prílohe č. 3 tejto PKZ.

§ 8

Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
4. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
5. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom, pričom táto dohoda musí mať písomnú podobu a musí byť uzatvorená pred skutočným nástupom dohodnutej pracovnej pohotovosti.
6. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je uvedené v § 37 tejto PKZ

§ 9

Nadčasová práca a nočná práca

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, pričom prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v súlade s § 97 ZP. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere v priemere 8 hodín týždenne v období štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu 150 hodín. Táto nadčasová práca je odmeňovaná v súlade s § 26 tejto PKZ.

3. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
4. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP a v prípade prác na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Táto nadčasová práca je odmeňovaná v súlade s § 26 tejto PKZ.
5. Odborový orgán dáva predchádzajúci súhlas na vykonávanie práce nadčas do rozsahu 150 hodín pre zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu, vrátane naliehavých opravárenských prác, alebo prác, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu a tiež mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde by hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu. Po vyčerpaní limitu 150 hodín na pracovníka bude individuálne posúdené o možnosti udelenia ďalšieho predchádzajúceho súhlasu odborového orgánu.
6. Nočná práca je práca definovaná v § 98 odst. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce v platnom znení. Nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času nočnej práce. Zamestnávateľ zabezpečí kontrolu plnenia povinností vyplývajúcich z §-u 98 ods. 6 ZP, u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v noci.
7. Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila 8 hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

§ 10

Dovolenka

1. Výmera dovolenky na zotavenie určená podľa § 103, ods. 1, 2 Zákonníka práce sa predlžuje o jeden pracovný týždeň (o 5 dní) pre každého zamestnanca.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené

záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

3. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

§ 11

Prekážky v práci

1. Nároky zamestnancov vrátane nárokov vyplývajúcich zo Zákonníka práce na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy, pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:
 - a) na vyšetrenie, alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, do tohto času sa nezapočítava čas, počas ktorého zamestnanec absolvuje povinné lekárske prehliadky a vyšetrenia,
 - b) na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca,
 - c) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie, alebo liečenie, pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov,
 - d) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 pracovných dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti, alebo špeciálnej školy, pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, čerpanie tohto voľna je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať v kalendárnom roku,
 - e) 2 pracovné dni na vlastnú svadbu a ďalší deň na účasť na svadobnom obrade, ak tento prípadne na jeho obvyklý pracovný deň,
 - f) 1 pracovný deň na účasť na svadobnom obrade dieťaťa, ak tento prípadne na jeho obvyklý pracovný deň,
 - g) 4 pracovné dni pri úmrtí manžela/ky, dieťaťa alebo rodičov a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb, toto voľno musí byť vyčerpané do 4 pracovných dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr,

- h) 1 pracovný deň na účasť na pohrebe starých rodičov, vnuka, vnučky, zaťa, nevesty zamestnanca a ďalší deň na vybavenie pohrebu týchto osôb. V prípade kremácie môže byť z toho 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr.
 - i) 2 pracovné dni na účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - j) 1 pracovný deň účasť na pohrebe prarodičov manžela (manželky) zamestnanca, alebo iných osôb, ktoré žili so zamestnancom v dobe úmrtia v spoločnej domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb. V prípade kremácie môže byť ďalší 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr,
 - k) 1 pracovný deň v kalendárnom roku pre ženy a osamelých mužov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v príslušnom kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku. Zamestnancovi vznikne nárok na tento deň pracovného voľna, pokiaľ jeho pracovný pomer trvá minimálne 20 kalendárnych týždňov príslušného kalendárneho roka,
 - l) jeden pol deň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom, alebo dohodou z dôvodov uvedených v §-e 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.
 - m) na nevyhnutne potrebný čas účastníkom športových hier organizovaných zamestnávateľom, ZZES a ZO ECHOZ
 - n) jeden pracovný deň z príležitosti Dňa energetiky pre všetkých zamestnancov 1. októbra. Pre zamestnancov, ktorí si z prevádzkových dôvodov nemôžu čerpať pracovné voľno v stanovený deň si pracovné voľno vyčerpajú do 31.12., formou kízavého voľna
 - o) 2 pracovné dni na sťahovanie vlastného bytového zariadenia do inej obce,
 - p) 1 pracovný deň na sťahovanie vlastného bytového zariadenia v obci,
 - r) nevyhnutne potrebný čas:
 - na pohreb spolupracovníka účastníkom delegovaných zamestnávateľom,
2. Pri prekážkach v práci, uvedených v odst. 1 písm. a) písm. c) a písm. d) sa podľa § 141 odst. 5 ZP za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval 5 dní v týždni. Pri stanovenom 37,5 hodinovom týždni je to 7,5 hodiny pre všetkých zamestnancov (aj zmenových). Pri ostatných prekážkach v práci sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

3. Mechanizmus čerpania a počítania pracovného voľna s náhradou mzdy podľa písm. a) a c) ods. 1, je sledovaný, spracovaný a evidovaný na oddelení spracúvajúcim mzdy formou schválených mesačných výkazov priamym nadriadeným zamestnanca, priložených potvrdení o čerpaní pracovného voľna s náhradou mzdy podľa písm. a) alebo c) a písm. d) odst.1 § 11 PKZ, a softvérovým systémom na spracovanie miezd a dochádzky.
4. Nároky zamestnancov na poskytovanie voľna bez náhrady mzdy pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:
 - a) nevyhnutne potrebný čas
 - pre činnosť dobrovoľného zdravotníka Slovenského červeného kríža, alebo inej organizácie pri výkone zdravotníckych služieb pri športových, alebo spoločenských akciách, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa,
 - pre prípravu a účasť zamestnanca pri organizovanej záujmovej telovýchovnej športovej alebo kultúrnej akcii, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa.
 - b) Súhlas k čerpaniu povoleného voľna neplateného v dĺžke trvania do 10 dní udeľuje zamestnancom na základe písomnej žiadosti riaditeľ príslušného úseku po doporučení priameho nadriadeného zamestnanca.
 - c) Súhlas k čerpaniu povoleného voľna neplateného v dĺžke trvania nad 10 dní udeľuje zamestnancom generálny riaditeľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca po doporučení priameho nadriadeného zamestnanca a schválení príslušného riaditeľa úseku.

Súhlas na poskytnutie voľna bez náhrady mzdy a neplateného voľna, môže dostať zamestnanec až po vyčerpaní riadnej dovolenky.

§ 12

Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zásady pre poskytovanie cestovných náhrad rieši vnútorná smernica v súlade s platným zákonom o cestovných náhradách.

§ 13

Odborová činnosť

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ bezplatne poskytuje odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.
2. Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu jeho funkcie, alebo členstva v odboroch zamestnávateľom znevýhodňovaný, ani inak postihovaný.
3. Činnosť členov príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, alebo s plnením úloh odborovej organizácie v zmysle príslušných právnych

predpisov (napr. ZP, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o BOZP a pod.) sa považuje za výkon práce.

4. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na odborovú činnosť, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy. Rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy v zmysle § 240 odst. 3 ZP a spôsob jeho čerpania sa dohodne s príslušným odborovým orgánom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. V PKZ sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa predchádzajúcej vety.
5. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na odborárskom vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán, alebo ECHOZ pracovné voľno s náhradou mzdy, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
6. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na členských schôdzach, alebo konferenciách odborovej organizácie pozvaným účastníkom – členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 1 pracovný deň, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Odborový orgán na požiadanie poskytne prezenčnú listinu účastníkov konferencie zamestnávateľovi.
7. Člen odborového orgánu je v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránený proti opatreniam zamestnávateľa, ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované jeho postavením, alebo činnosťou.
8. Zamestnávateľ môže dať členovi odborového orgánu výpoveď, alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu v zmysle § 240 odst. 8 a 9 ZP, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
9. Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi, alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ má právo v lehote 30 dní požiadať príslušný inšpektorát práce o súhlas k výpovedi, alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.
10. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu funkcie, alebo činnosti pre odborovú organizáciu, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva, alebo pracovisko bolo zrušené, musí ho zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

11. Zamestnávateľ poskytne príslušnej ZO ECHOZ náhradu preukázaných nákladov spojených s činnosťou v oblasti BOZP v zmysle zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

§ 14

Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou,
 - e) kolektívnym vyjednávaním.Odborovým orgánom v zmysle ustanovení tejto PKZ je výbor ZO ECHOZ pri ŽT a.s.
2. Zamestnávateľ iba po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu môže:
 - a) vydať pracovný poriadok, inak je neplatný,
 - b) určiť plán dovoleníek,
 - c) rozhodnúť o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,Ak sa odborový orgán nevyjadrí do 15 dní, odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiada, bude sa to považovať za udelenie predchádzajúceho súhlasu.
3. Zamestnávateľ iba po dohode s príslušným odborovým orgánom môže
 - a) pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti,
 - b) rozvrhnúť pracovný čas tak, aby boli splnené podmienky stanovené v § 93 ZP
 - c) vymedziť okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, pričom u tých činností pracovných čas zamestnanca nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín,
 - d) zaviesť a zmeniť normy spotreby práce
 - e) zaviesť pružný pracovný čas
4. Zamestnávateľ je povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom s cieľom dosiahnuť dohodu
 - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, ktorých sa týka prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a to najneskôr mesiac pred tým ako ich uskutoční,
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť umiestnenia dotknutých zamestnancov na iných pracoviskách zamestnávateľa a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania.
5. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
 - a) rozhodnutie zamestnávateľa, či ide o neospravedlnené zameškanie
 - b) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - d) organizáciu práce v noci,

- e) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
 - f) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
 - g) požadovanú náhradu škody od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady,
 - h) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - i) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - j) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - k) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - l) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - m) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa
6. Na účely uvedené predchádzajúcom odseku zamestnávateľ poskytuje odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada aj na jeho stanoviská. Rozsah potrebných informácií a spôsob ich poskytovania, ako aj spôsoby prerokovania pre jednotlivé prípady sa dohodne s odborovým orgánom.
7. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, na požiadanie aj písomne odborový orgán najmä o:
- a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa - v nadväznosti na prijatý obchodný a finančný plán pre príslušný rok
 - b) dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa - štvrťročne
 - c) o priemernom zárobku zamestnancov podľa kategórií R, M a TSZ, do ktorých nebudú započítané osobitne dohodnuté mzdy vyplatené vrcholovému manažmentu, a to kumulatívne štvrťročne vždy do konca nasledujúceho mesiaca,
 - d) svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku
 - e) dátume prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, dôvodoch prechodu, pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov a plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred tým, ako k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov dôjde,
 - f) dohodnutých nových pracovných pomeroch
 - g) pracovných miestach na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - h) pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
 - i) hospodárskej a finančnej situácií zamestnávateľa a predpokladanom vývoji jeho činnosti.

IV. kapitola **Sociálna politika a BOZP**

§ 15

Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
2. Pre účel prerokovania a dosiahnutia dohody pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
3. Pri realizácii organizačných zmien a racionalizačných opatrení sú zamestnávatelia povinní v prípadoch, keď budú mať voľné pracovné miesta, zabezpečiť organizačne aj finančne rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto pracovné miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu uvoľňovaní zamestnanci záujem a potrebné predpoklady.
4. Zamestnancovi, ktorý má do vzniku nároku na starobný dôchodok 5 a menej rokov a odpracoval v energetike aspoň 20 rokov, je možné dať výpoveď podľa §-u 63 ods. 1, písm. a) a b) len po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu. Táto ochrana sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý neprijme pri organizačných zmenách ponúknutú vhodnú prácu.

§ 16

Sociálny fond

1. Povinný prídela do sociálneho fondu bude tvorený v zmysle zákona 152/94 Zb. z. o sociálnom fonde v platnom znení vo výške max. 1% a prídela v zmysle zákona č. 375/96 Z.z. vo výške 0,5 % zo základne stanovenej uvedenými zákonmi.
2. Ďalší príspevok do sociálneho fondu z použiteľného zisku po odsúhlasení HV audítorom, môže byť na základe rozhodnutia dozornej rady.
3. Za tvorbu a správu sociálneho fondu zodpovedá zamestnávateľ, ktorý túto právomoc deleguje:
 - na úsek Ekonomiky a financovania

- o použití sociálního fondu sa dohodnú zmluvné strany v zmysle určených pravidiel a v zmysle zákona. Sociálny fond spravujú poverení zamestnanci Žilinskej teplárenskej, a.s. Sociálny fond na rok 2014 (tvorba a prídela do sociálneho fondu) je v Prílohe č.5.
4. Pokiaľ dôjde k zániku zamestnávateľskej organizácie a prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, zamestnávateľ prevedie alebo zabezpečí prevedenie, zostatku alebo pomernej časti sociálneho fondu do sociálneho fondu právnych nástupcov.
 5. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného, alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného, alebo invalidného dôchodku. Za rodinného príslušníka na účely tohto zákona sa považuje manžel/ka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

§ 17

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
 - a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov)
 - b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
2. Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške polovice minimálnej náhrady príjmu stanovenej v § 8 odst. 1/ písmeno a) a b) zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, v dôsledku zneužitia iných omamných alebo návykových látok, alebo porušením liečebného režimu.

§ 18

Sociálna starostlivosť o zamestnancov a uvoľnených funkcionárov ZO ECHOZ

Závodné stravovanie

- 1 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny, vo vlastnom stravovacom zariadení, alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, pričom za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky predstavuje najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z.–o cestovných náhradách v platnom znení. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa tiež nevzťahuje na zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v zahraničí.

V prípade mimoriadneho výpadku dodávateľa stravy zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom a.s. ako náhradný spôsob podávania stravy plnenie v zmysle internej smernice. Podrobné podmienky poskytovania stravovania zamestnancov sú stanovené v internej smernici.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa predchádzajúceho odseku najmenej vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje aj príspevok podľa osobitného predpisu zo sociálneho fondu, pričom podmienky a výška tohto príspevku sa dohodnú v PKZ. Stravovanie zamestnancov nemožno nahradiť iným plnením.
3. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods.1, prípadne zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume zistenej ako súčet príspevkov podľa ods. 2.
4. V prípade pracovnej zmeny trvajúcej dlhšie ako 11 hodín má zamestnanec nárok na 1,5 násobok stravného lístka.

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí preventívnu lekársku starostlivosť pre svojich zamestnancov. Zamestnanci, sa podrobia preventívnym lekárske prehlídkam v zmysle ustanovení zákona č. 126/2006 Z.z. o verejnom zdravotníctve, a zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP, NV SR č. 511/2004, v platnom znení a súvisiacich predpisov. Preventívne lekárske prehlídky sú finančne hradené zdravotnou poisťovňou a preventívne lekárske prehlídky vo vzťahu k práci sú stanovené touto PKZ, a sú hradené zamestnávateľom.

2. Zvláštnu starostlivosť bude venovať zamestnávateľ zamestnancom na pracoviskách zaradených Úradom pre verejné zdravotníctvo ako rizikové.
Eviduje menné zoznamy exponovaných osôb podľa profesií a pracovísk. Lehoty preventívnych lekárskech prehliadok sú uvedené v Prílohe č. 4.
Preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci vykonávajú lekári, ktorí majú zmluvu s Pracovnou zdravotnou službou.
3. Zamestnávateľ uhradí rozdiel nákladov, za zdravotný výkon, alebo liečebné náklady v zahraničí, ktoré sú nad rámec poistného plnenia zdravotnej alebo komerčnej poisťovne, za zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu za predpokladu, že zamestnanec dodržal platnú legislatívu a vnútro podnikové usmernenia pri zahraničných pracovných cestách.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach vo vzťahu k práci. Zamestnanec je povinný preukázať zamestnávateľovi dĺžku skutočne stráveného času na určených povinných lekárskech prehliadkach vo vzťahu k práci.

Rekreácie

Zamestnávateľ bude zabezpečovať rekreácie v rekreačných zariadeniach, v rozsahu a finančnom objeme vyčlenenom v sociálnom fonde po dohode s odborovým orgánom, pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov (§ 7 ods. 2, Zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde) a dôchodcov – bývalých zamestnancov zamestnávateľa, rekreáciu detí, mládeže, liečebné a rekreačné pobyty a ďalšie sociálne výhody. Detské rekreácie a rekreácie dôchodcov (bývalých zamestnancov) bude organizačne a zmluvne zabezpečovať zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom. Deťom zosnulých, invalidných, alebo ťažko chorých zamestnancov organizácia poskytne to, čo poskytuje deťom zamestnancov v zmysle tejto PKZ.

Ozdravno-rehabilitačná a rekondičná starostlivosť

- a/ Ozdravno - rehabilitačnú starostlivosť zabezpečí zamestnávateľ podľa zásad stanovených internou smernicou, v liečebno-kúpeľných zariadeniach pre svojich zamestnancov.
- b/ Rekondičnú starostlivosť zamestnávateľ pre vybrané skupiny zamestnancov bude realizovať v zmysle Zákonníka práce § 147 odst.2, a Zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení, bodu 9 § 19 tejto PKZ a zásad stanovených internou smernicou.

Sociálna výpomoc

- a/ návratná - zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v spolupráci s príslušným odborovým orgánom v odôvodnených prípadoch finančný návratný príspevok (bezúročný) zo sociálneho fondu a to:
 - do 500 EUR - návratnosť 12 mesiacov
 - v mimoriadnych závažných prípadoch môže generálny riaditeľ po prerokovaní s odborovým orgánom návratný príspevok zvýšiť do:

- do 1000 EUR - návratnosť 24 mesiacov

b/ nenávratná - zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, pre jeho ťažko zdravotne postihnuté dieťa, rodinnému príslušníkovi, dôchodcovi, pozostalým po zamestnancovi, po dohode s príslušným odborovým orgánom v závažných a mimoriadnych prípadoch (§19 odst.4 PKZ) a pre kompenzáciu následkov živelných pohrôm (povodeň, požiar, víchrica, zemetrasenie a pod.) sociálny finančný nenávratný príspevok zo sociálneho fondu do maximálnej výšky 830 EUR . Tento príspevok bude zdaňovaný v zmysle platných zákonov.

Vzájomná občianska výpomoc

Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre členstvo zamestnancov a bývalých zamestnancov a.s. - teraz dôchodcov v Združení vzájomnej občianskej výpomoci, ktoré bolo na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky zaregistrované v zmysle Zákona č. 83/1990 Zb. Stanovy Z VOV sú k dispozícii na personálnom útvere, ktorý vykonáva a vedie agendu Z VOV.

Ostatná starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ môže vytvoriť po dohode s odborovým orgánom osobný účet zamestnanca za účelom individuálnej sociálnej starostlivosti, pravidlá použitia a čerpania osobného účtu zamestnancov budú určené internou smernicou. Zdrojom osobného účtu je sociálny fond.

Športové hry a turnaje

Zamestnávateľ usporiada v spolupráci s odborovou organizáciou športové hry a turnaje, hradené zo sociálneho fondu:

- športové hry akciovej spoločnosti
- turnaje o Pohár generálneho riaditeľa Žilinskej teplárenskej, a.s.

Pracovné odevy a oblečenie

Zamestnávateľ poskytuje pracovné odevy a oblečenia podľa vnútornej smernice.

§ 19

Pracovné a životné podmienky zamestnancov, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, poskytne zamestnávateľ jednorazové odškodnenie manželovi/ manželke a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej 1.700,00 €, manželovi v sume najmenej 1000,00 €. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 670,00 € poskytne aj rodičom zomretého.
2. Pri ťažkom pracovnom úraze s následkom trvalej invalidity, príčinou ktorého nebolo len výlučne konanie postihnutého, zamestnávateľ vyplatí postihnutému, okrem zákonných nárokov, zohľadniac mieru zavinenia postihnutého, jednorazové odškodnenie do 1700 EUR.
3. Finančné výdavky spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľov v oblasti BOZP podľa tohto paragrafu, sú výdavkami zamestnávateľov bez finančnej účasti zamestnancov.
4. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým povinností zamestnávateľa
 - a) vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôsobovať ich zamestnancom,
 - c) písomne vypracovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, program realizácie tejto koncepcie a pravidelne túto koncepciu a jej realizáciu vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať,
 - d) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
 - e) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - f) na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia vypracovať zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov a bezplatne ich poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia,
 - g) zabezpečovať bezplatne zamestnancom podľa vnútorného predpisu (ktorý pred jeho vydaním prerokuje s príslušným odborovým orgánom) pitný režim a poskytovať (aj bez úpravy vo vnútornom predpise) umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny,
 - h) starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch.
5. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie najmä o
 - a) nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,

- b) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,
 - c) opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,
 - d) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.
6. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k
- a) návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu,
 - b) návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku,
 - c) posúdeniu rizika, určeníu a vykonávaníu ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany,
 - d) pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení,
 - e) spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov, príslušného odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a určených odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb.
7. Pri výkone kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa postupuje príslušný odborový orgán podľa § 149 ZP.
8. Podmienky a rozsah výkonu činnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť sú stanovené v internej smernici, pričom súčasťou dohodnutých podmienok môže byť aj stanovenie odmeny za výkon tejto činnosti.
9. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Na účely poskytovania rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesijného poškodenia zdravia. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania príslušného lekára zabezpečujúceho preventívnu zdravotnú starostlivosť o zamestnancov. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej 7 dní.
Rekondičné pobyty sa vykonávajú v súlade s internou smernicou č. 6/2012.

V. kapitola Osobné príjmy

časť A : MZDA

§ 20 Minimálna mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118, odst.2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, pričom do mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenia podľa tejto PKZ a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

§ 21 Mzdové formy

1. Zamestnávateľ uplatňuje vo svojej právomoci formu časovej mzdy v členení:
 - tarifné mzdy
 - mzdy osobitne dohodnuté v pracovnej zmluve – zmluvné mzdy.
2. U zamestnancov, ktorí majú mzdu osobitne dohodnutú v pracovnej zmluve alebo v zmluve o mzdových podmienkach, sa okruh ustanovení z kolektívnej zmluvy, dohodne v týchto osobitných zmluvách.

§ 22 Tarifná sústava

1. Na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a preukázateľnej kvalifikácie zamestnávateľ zaradí zamestnanca na príslušné pracovné miesto, ktorému podľa systemizácie pracovných miest zodpovedá určitá tarifná trieda. Kritéria, na základe ktorých bude každému pracovnému miestu priradená určitá tarifná trieda tvoria Prílohu č.2 tejto PKZ.
2. Pracovné profesie pre pracovné miesta, tvoriace organizačnú štruktúru spoločnosti sú stanovené v Katalógu profesií v rámci internej smernice.
3. Výška mzdovej tarify najnižšej tarifnej triedy sa pre príslušný rok stanoví vo výške 37,50% z nominálnej mesačnej mzdy priemyslu SR za predchádzajúcich 12 mesiacov (k 30.6. predchádzajúceho roka). Výška mzdovej tarify najnižšej tarifnej triedy vypočítaná podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé euro tak, že ak vypočítaná suma prevyšuje celé euro o 1 až 49 centov vrátane, vypočítaná suma sa zaokrúhli smerom nadol, ak vypočítaná suma prevyšuje celé euro o 50 až 99 centov vrátane, vypočítaná suma sa zaokrúhli smerom nahor. Rovnaký spôsob matematického zaokrúhľovania sa použije aj pri § 22 ods. 4. Mzdová tarifa najnižšej tarifnej triedy sa pre rok 2014 stanovuje vo výške 327,- € mesačne.

4. Zamestnávateľ uplatňuje systém tarifnej sústavy skladajúci sa z 12 tarifných triedspoločných pre všetky kategórie zamestnancov. Zásady uplatňovania mzdového systému, mzdové tarify a ďalšie zložky mzdy sú stanovené internou smernicou.
5. Zamestnancovi prislúcha tarifná mzda vo výške mzdového tarifu príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený. Tarifné triedy tvoria Prílohu č. 1 PKZ.
6. Pre príslušný kalendárny rok sa stanovuje výška minimálnej mzdy Nariadením vlády SR v aktuálnom znení presne stanovenou sumou.
7. Zaručenú zložku mzdy zamestnanca tvorí tarifná mzda a mzdové zvýhodnenia podľa tejto PKZ, pričom percentuálny podiel zaručenej mzdy z celkovej mzdy nesmie byť nižší ako 60 %. Spôsob odmeňovania a výška tarifných tried je stanovený v internej smernici.
8. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do vyššej tarifnej triedy, resp. do nižšej, v tom istom pracovnom zaradení patrí mu vyššia (nižšia) tarifná mzda od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni platnosti tohto preradenia.
9. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do iného povolania, resp. do inej pracovnej profesie vo vyššej, prípadne nižšej tarifnej triede, prináleží mu vyššia, prípadne nižšia mzda odo dňa účinnosti tohto preradenia.
10. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
 - a) ohrozenia chorobou z povolania,
 - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
 - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti, alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov
 - d) prerušením práce spôsobených nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,
 - e) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadenía po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

§ 23

Zastupovanie

1. Zamestnancovi vykonávajúcemu technicko-správnu funkciu, ktorý je na základe písomnej dohody so zamestnávateľom poverený v plnom rozsahu zastupovaním zamestnanca, ktorý je zaradený vo vyššej tarifnej triede, prislúcha príplatok za zastupovanie.
2. Tento príplatok za zastupovanie je rozdielom základného mzdového tarifu zamestnanca povereného zastupovaním a základného mzdového tarifu zastupovaného zamestnanca. Príplatok prislúcha zamestnancovi až po 4 týždňoch súvislého zastupovania, najviac však po dobu 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania. V prípade, že zamestnanec preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, prizná sa mu príplatok za zastupovanie od prvého dňa zastupovania. Príplatok za zastupovanie sa neprizná za prácu nadčas.

Pri zastupovaní zamestnanca odmeňovaného osobitne dohodnutou mzdou určí výšku zástupného generálny riaditeľ na základe návrhu priameho nadriadeného zastupujúceho zamestnanca.

3. Pri krátkodobom poverení zamestnanca kategórie "R" výkonom inej činnosti zaradenej do vyššej tarifnej triedy
 - a) v obslužnej činnosti
 - b) vedúceho skupiny robotníkov
 - c) majstrapatrí mu príplatok za zastupovanie vo výške rozdielu základnej mzdovej tarify tarifnej triedy práce, ktorú dočasne vykonáva a základnej tarify tarifnej triedy pôvodne vykonávanej práce.
4. Príplatok za zastupovanie podľa bodu 3 nepatrí zamestnancovi za výkon inej činnosti kratšej ako 4 hodiny a dĺžka poskytovania príplatku nesmie presiahnuť tri mesiace.

§ 24

Odborné školenie

1. Účasť na odbornom školení, preskúšaní so súhlasom zamestnávateľa za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa posudzuje z hľadiska odmeňovania ako výkon práce. Príplatky za prácu vo zvláštnych pracovných režimoch (odpoľudnia, v noci, nepretržitej prevádzke a pod.) zamestnancovi neprislúchajú.
2. V prípade dlhodobých stáží uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom individuálnu dohodu o zmene pracovných podmienok, vrátane spôsobu odmeňovania počas stáže.

§ 25

Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojnom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Pokiaľ na niektorých pracoviskách v teréne nie je možné vykonávať činnosť v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov a zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. V prípade, že zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi prideli, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

4. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
5. Ak zamestnancovi plynie výpovedná doba z dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP po dni účinnosti organizačnej zmeny, považuje sa tento stav za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prislúcha počas tejto doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.
6. Pokiaľ zamestnanec náhradnú prácu odmietne alebo nevykoná, mzda za prestoj ani náhrada mzdy mu neprináleží.

§ 26

Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas nariadenú zamestnávateľom, alebo konanú s jeho súhlasom prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna, za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tomto 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne podľa predchádzajúceho textu, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.

§ 27

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 7, ods. 2 tejto PKZ prislúcha zamestnancovi príplatok k dosiahnutej mzde vo výške 100% priemerného hod. zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Za prácu konanú dňa 24.12., sa mzdové zvýhodnenie stanovuje vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň.

3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov, alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1, prípadne ods. 2. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

§ 28

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Za prácu konanú v noci - t.j. konanú v noci (nočnú prácu definuje § 98 odst. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení) - prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne **1,05 EUR** za každú odpracovanú hodinu.
2. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

§ 29

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odst.2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odst.1., sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:
 - a) chemické faktory
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory
 - c) biologické faktory
 - d) prach
 - e) fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)
3. Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia minimálne:
 - pri 36 hod. týždennom pracovnom čase - vo výške **0,45 EUR/ hod.**
 - pri 37,5 hod. týždennom pracovnom čase – vo výške **0,43 EUR/hod.**

4. Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do kategórie 3. a 4. podľa osobitného predpisu na vyhlásených rizikových pracoviskách u zamestnávateľa orgánom verejného zdravotníctva podľa osobitného predpisu, popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce, mzdová kompenzácia minimálne vo výške **0,49 EUR/hod.** pri 36 hod. týždennom pracovnom čase.
5. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce sa bude zamestnancom poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odst. 2.
6. V zmysle zásad stanovených v „Zborníku mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce“, (ktorý tvorí Prílohu č. 3 tejto PKZ) sa vypláca mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce aj formou mesačnej paušálnej čiastky, ale iba za skutočne odpracovaný čas v rozsahu odpracovaného fondu pracovného času v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, určenom v „Zborníku“. Mesačné paušálne čiastky sú stanovené interným oznámením spoločnosti.

§ 30

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

Za prácu konanú v Deň energetiky (§ 7 ods.3 PKZ) prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň.

§ 31

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roka od 14.00 hod. do 6,00 hod. dňa 1.1. nasledujúceho roka patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

§ 32

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Za prácu konanú v sobotu prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne **0,86 EUR** .
2. Za prácu konanú v nedeľu prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne **1,05 EUR** .

§ 33

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoludňajších zmenách

Za prácu vykonávanú vo viacmennom prevádzkovom režime v dobe od 14.00 do 22,00 hod. – odpoludňajšia zmena, prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne **0,26 EUR** .

§ 34

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, aspoň vo výške 7 m od povrchu, prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne **0,36 EUR**.
2. Pri prácach vo výške nad 50 m patrí zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne **0,89 EUR**.
3. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach, v obmedzenom pracovnom priestore, alebo pri vynútených polohách tela, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde:
 - pracujúci vo výške od 7 m – 18 m – **0,36 EUR**
 - pracujúci vo výške od 18 m – 50 m – **0,69 EUR**
 - pracujúci vo výške nad 50 m – **0,89 EUR**
4. Príplatok neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, kliebkach výtahov, na lešeniach. Pri prácach v savkách, špirálach, na rýchlozáveroch, pri opravách obežných kôl a čerpadiel na vodných elektrárňach sa príplatok za prácu vo výškach priznáva už od 3 m.
5. Za prácu konanú na dvojitych vedeniach VVN a ZVN, keď jeden poťah je pod napätím, prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne **0,36 EUR**. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje jedine v súbehu so mzdovým zvýhodnením za prácu vo výškach.

§ 35

Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení

1. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu - ak vykonáva zamestnanec práce v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy mzdových zvýhodnení.
2. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje za skutočne odpracovaný čas. Poskytuje sa za každú celú odpracovanú hodinu, (zlomky hodín sa nezratúvajú).
3. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a nedeľu, prislúcha zamestnancovi v pracovných režimoch s nočnými zmenami hodinou nástupu zmeny vo sviatok, alebo v sobotu a nedeľu až do skončenia pracovnej zmeny. Ostatným zamestnancom prislúcha príplatok za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a nedeľu od 00.00 hod. do 24.00 hod.
4. Hodinovou sadzbou minimálnej mzdy sa v príslušnom roku pre účely výpočtu mzdovej kompenzácie v § 30 ods. 4, a pre účely § 22 odst.5 rozumie výška minimálnej mzdy za každú odpracovanú hodinu, ustanovená podľa príslušného Nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovuje výška minimálnej mzdy.

5. Mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, prácu v sobotu a v nedeľu, odpoľudňajšiu zmenu, za prácu vo výškach a za prácu na dvojítych vedeniach sa bude každoročne vyjednávať s väzbou na § 38 .

§ 36 **Ďalšie zložky mzdy**

1. Dovolenková mzda

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dovolenkovú mzdu vo výške 235 EUR na zamestnanca, ktorá bude vyplatená o výplatnom termíne za 6. mesiac.

Na výplatu dovolenkovej mzdy majú nárok všetci zamestnanci spoločnosti odmeňovaní tarifnou mzdou, za predpokladu, že sú v hlavnom pracovnom pomere k 1.6. bežného kalendárneho roka, odpracovali v spoločnosti minimálne 6 mesiacov a ku dňu 1.6. bežného kalendárneho roka nie sú vo výpovednej dobe, s výnimkou výpovednej doby výpovede danej zamestnávateľom z dôvodov § 63 odst. 1 a) až c) ZP.

V prípade, že má zamestnanec udelenú neospravedlnenú absenciu v priebehu predchádzajúcich 12 mesiacov ku dňu 1.6. príslušného kalendárneho roka, nemá nárok na vyplatenie dovolenkovej mzdy.

2. Vianočná mzda

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vianočnú mzdu za nasledovných podmienok:

Ak očakávaný HV k 31.12. bežného roka bude pri hodnotení po ukončení 10 mesiaca zabezpečovať plnenie na 100 a viac ako 100 % plnenia ročného plánu, bude vianočná mzda vyplatená vo výške 235 EUR na zamestnanca vo výplatnom termíne za 11 mesiac. V prípade dosiahnutia očakávaného plnenia HV na 100 % a viac k 31.12 % bežného roka pri hodnotení po ukončení decembra, bude doplatená vianočná mzda vo výške 165,97 EUR na zamestnanca vo výplate za mesiac december prepočtom podľa výšky priznanej tarifnej triedy zamestnanca.

Na výplatu vianočnej mzdy majú nárok všetci zamestnanci spoločnosti odmeňovaní tarifnou mzdou, za predpokladu, že sú v hlavnom pracovnom pomere k 1.11. bežného kalendárneho roka, odpracovali v spoločnosti minimálne 6 mesiacov a ku dňu 1.11. bežného kalendárneho roka nie sú vo výpovednej dobe, s výnimkou výpovednej doby výpovede danej zamestnávateľom z dôvodov § 63 odst. 1 a) až c) ZP.

V prípade, že má zamestnanec udelenú neospravedlnenú absenciu v priebehu predchádzajúcich 12 mesiacov ku dňu 1.11. príslušného kalendárneho roka, nemá nárok na vyplatenie vianočnej mzdy.

3. Ďalšie zložky mzdy

Okrem tarifných miezd, mzdových zvýhodnení a príplatkov uvedených v tejto PKZ, môžu byť zamestnancom poskytované ďalšie zložky mzdy, ako napr. dovolenková a vianočná mzda, výkonnostné prémie, odmeny z fondu generálneho riaditeľa, riaditeľa úseku, cieľové odmeny, odmeny za hospodársky výsledok, jubilejné odmeny, vernostné odmeny a pod.

V príslušnom kalendárnom roku sa môže poskytnúť:

- zo mzdových nákladov ako nadtarifná zložka mzdy:
 - výkonnostná prémia
- mimoriadna odmena z fondu generálneho riaditeľa
- mimoriadna odmena z fondu riaditeľa úseku
- cieľová odmena
- zo zisku po zdanení (na základe rozhodnutia dozornej rady):
 - odmena za mimoriadny hospodársky výsledok

3.1 Výkonnostná prémia

Výkonnostná prémia je zložka mzdy priznávaná podľa zásad a podmienok stanovených samostatnou internou smernicou. Má prevažne nenárokovateľný charakter. Základ pre stanovenie výšky výkonnostnej prémie je vo výške 40 % z tarifných miezd priznaných zamestnancom a.s. a odmeňovaných formou VP.

Podrobný spôsob odmeňovania formou výkonnostnej prémie a ukazovatele plnenia stanovených úloh pre príslušný kalendárny rok je stanovený v internej smernici.

3.2 Mimoriadna odmena z fondu generálneho riaditeľa a riaditeľa úseku

Z fondu mimoriadnych odmien fondu generálneho riaditeľa, prípadne riaditeľov úsekov, môžu byť zamestnancom vyplatené mimoriadne odmeny na návrh príslušných vedúcich zamestnancov po schválení príslušného riaditeľa úseku, riaditeľa obchodu e ekonomiky a generálneho riaditeľa.

3.3 Cieľové odmeny

Splnenie menovitej mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy môže byť odmenené cieľovou odmenou. Úlohu a výšku odmeny stanovuje generálny riaditeľ a.s..

§ 37

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť nariaďuje príslušný vedúci zamestnanec s uvedením dátumu a doby trvania pohotovosti.
2. Ak je zamestnancovi písomne nariadené, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu náhrada vo výške :
 - a) **0, 43** EUR za hodinu pohotovosti v pracovný deň
 - b) **0, 45** EUR za hodinu pohotovosti v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni a v dňoch uvedených v § 7 odst. 2 tejto PKZ a za hodinu pohotovosti nad rámec 100 hodín zamestnávateľom nariadenej pohotovosti.

3. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa predchádzajúceho odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

§ 38

Rast základnej mesačnej mzdy

Zamestnávateľ zabezpečí zvýšenie základnej mesačnej mzdy zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou v roku 2014 oproti roku 2013 v priemere minimálne o 1,5 %.

Dohodnutá výška tarifnej mzdy zohľadňujúca zvýšenie podľa predchádzajúcej vety je uvedená v Prílohe č. 1.

§ 39

Splatnosť mzdy, výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatný termín pre Ž.T.a.s. Žilina je najneskôr do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytnutí elektronickými prostriedkami.
3. Ak zamestnávateľ poukazuje mzdu, alebo jej časť na zamestnancom určený účet v banke, alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, určená suma peňažných prostriedkov musí byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený v PKZ, ako výplatný termín. Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ bude časti mzdy určené zamestnancom zasielať aj na viac účtov.

§ 40
Priemerný zárobok

1. Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku sú stanovené v §-e 134 Zákonníka práce.
2. Do hrubej mzdy pre účely výpočtu priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely nie je možné zahrnúť:
 - a) náhradu mzdy
 - b) odstupné
 - c) odchodné
 - d) cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad
 - e) príspevky zo sociálneho fondu
 - f) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie
 - g) príspevky na životné poistenie zamestnanca
 - h) výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií
 - i) daňový bonus
 - j) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti
 - k) náhradu za pracovnú pohotovosť
 - l) doplatky k nemocenským dávkam
 - m) peňažnú náhradu podľa § 83 a odst. 4 ZP
 - n) iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa ZP, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy.
 - o) ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení
3. Rozhodujúce obdobie pre zisťovanie priemerného zárobku, ak ďalej nie je stanovené inak, je predchádzajúci kalendárny štvrtrok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak zákon neustanovuje inak.
4. Ak dôjde v priebehu kalendárneho štvrtroka k zmene vo výške odmeny alebo v spôsobe odmeňovania zamestnanca, priemerný zárobok zistený k prvému dňu daného štvrtroka sa nemení a neupravuje.
5. Každá zo zložiek mzdy poskytnutá za dlhšie ako štvrtročné obdobie sa rozdelí na štyri rovnaké časti a do priemerného zárobku sa zaráta v štyroch po sebe nasledujúcich štvrtrokoch (rozhodných obdobiach) počínajúc štvrtrokom, v ktorom bola mzdová zložka vyplatená.
6. Priemerný zárobok z týchto zložiek sa zistí ako hodinový priemerný zárobok a to tak, že súčet týchto zložiek vyplatených v rozhodnom období sa vydelením stanoveným ročným fondom pracovnej doby. Takto vypočítaný hodinový zárobok sa pripočíta k priemernému hodinovému zárobku ostatných zložiek mzdy v štyroch po sebe nasledujúcich štvrtrokoch.

B : OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

§ 41

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov, uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

2. Zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru „dohodou“ z dôvodov, uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jedného jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najviac 1 rok.
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 1 rok a najviac 2 roky
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 2 roky a najviac 3 roky
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 3 roky a najviac 5 rokov.
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 5 rokov a najviac 10 rokov.
 - f) šesťnásobku jeho priemerného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 10 rokov a najviac 15 rokov.
 - g) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 15 rokov.

3. Za každých ďalších 12 mesiacov, odpracovaných najviac po 15 rokoch nepretržitej práci v a.s. (prípadne iného zamestnávateľa združeného v Zväze zamestnávateľov energetiky Slovenska a v ECHOZ) sa navyšuje odstupné patriace zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru v zmysle odst. 2 PKZ o jeden jeho priemerný mesačný zárobok.

4. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou z tých istých dôvodov.

Žiadosti podanej z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

Žiadosti podanej z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a), alebo písm. b) zamestnávateľ spravidla vyhovie.

5. Nárok na odstupné podľa odst. 2 má iba zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer „dohodou“ podľa § 63 odst. 1 písm. a) až c), alebo z dôvodu, že zamestnanec dlhodobu stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, ešte pred začatím plynutia výpovednej doby, ak bola daná výpoveď.

6. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou, z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania, alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

a) najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako desať rokov,

b) najmenej dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov.

To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy, alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo ak pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol úrazu zabrániť.

7. Výška odstupného podľa odst. 2., 3., a 8. nesmie presiahnuť 12 priemerných mesačných zárobkov.

8. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť odstupné aj v iných prípadoch, v súlade s odst. 7 § 76 ZP. Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné pri skončení pracovného pomeru „dohodou“ podľa § 60 ZP aj z iných dôvodov. Pri poskytnutí odstupného v takomto prípade môže zamestnávateľ pri stanovení výšky odstupného zohľadniť počet odpracovaných rokov rovnako ako pri skončení pracovného pomeru podľa odst. 2 a odst. 3 tejto PKZ. Zároveň však maximálna výška priemerných mesačných zárobkov odstupného v takomto prípade musí byť v súlade s ustanovením odst. 7 § 42 PKZ. Zamestnávateľ je povinný informovať zástupcov zamestnancov o všetkých pracovných pomeroch, ktoré sa skončia v súlade s týmto bodom ešte pred ich ukončením.

§ 42 **Odchodné**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
3. V prípade, ak zamestnanec pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek, zvyšuje sa výška jeho odchodného minimálne o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca. Rovnako sa zvyšuje odchodné aj v prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %.
Zvýšené odchodné podľa predchádzajúcich dvoch viet prislúcha zamestnancovi za podmienky odpracovania minimálne piatich rokov u zamestnávateľa.

§ 43 **Ostatné príjmy**

1. Poskytovanie odmien sa uskutočňuje pri nasledovných príležitostiach:

- a) pri odpracovaní 25 rokov nepretržite v energetike sa poskytne jednorazový príspevok vo výške priemerného zárobku zamestnanca, zisteného pre pracovno-právne účely,
- b) pri dovŕšení životného jubilea 50 rokov veku, ak zamestnanec ku dňu dosiahnutia tohto životného jubilea odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov, poskytne sa zamestnancovi jednorazová odmena vo výške priemerného zárobku zamestnanca zisteného pre pracovno-právne účely.

2. Podmienky na vyplatenie odmien podľa § 43, odst. 1 :

Do doby nepretržitého pracovného pomeru v energetike a u zamestnávateľa sa pre účely poskytovania odmien:

- a) sa započítava tiež doba zamestnania u iného zamestnávateľa, ktorého práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prešli na a.s. v zmysle §-u 27 ZP, tiež doba zamestnania u iného zamestnávateľa združeného vo Zväze zamestnávateľov energetiky Slovenska
- b) sa nezapočítava čas prípravy na povolanie, pokiaľ nebol vykonávaný v pracovnom pomere. Týka sa to učebného pomeru a štúdia.

Tieto príspevky sú neuznaným daňovým nákladom organizácie.

VI. kapitola

Doplnkové dôchodkové sporenie

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle Zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

§ 44

Závazok zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy s Doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou **ING-TATRY SYMPATIA** a **POKOJ**, doplnková dôchodková sporiteľňa.
2. Zamestnávateľské zmluvy, zamestnanecké zmluvy a poistenecké zmluvy uzatvorené podľa zákona č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení sa považujú za zamestnávateľské zmluvy a účastnícke zmluvy uzatvorené podľa zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na DDS zamestnancovi, ktorý podpísal zamestnaneckú zmluvu s poisťovňami **ING - Tatry Sympatia** alebo **Pokoj**, s výnimkou zamestnancov zaradených do rizikovej skupiny 3 alebo 4, podľa osobitného predpisu, kde zamestnávateľ je povinný zamestnancovi prispievať v súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení. V prípade, ak zamestnanec preukáže, že má uzavretú účastnícku zmluvu s inou DDS, zamestnávateľ bude postupovať v súlade so zákonom č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v aktuálnom znení.
4. Ak má zamestnanec uzatvorených viacero účastníckych zmlúv, zamestnávateľ platí príspevky len raz, a to len do jednej DDS, ktorú si zvolí zamestnanec.

§ 45

Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení a čakacia doba

1. Účasť zamestnancov na DDS vzniká podpísaním zamestnaneckých zmlúv (alebo poisteneckých zmlúv, a to aj v tom prípade, ak zamestnávateľ nemá s príslušnou DDS uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu) a splnením čakacej doby, t.j. dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi, po uplynutí ktorej má zamestnanec právo na účastnícke príspevky zamestnávateľa.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že čakacia doba (pre nárok na vyplácanie príspevkov od zamestnávateľa)
 - a) pre zamestnancov, ktorí sú v čase podpisu zamestnávateľskej zmluvy v pracovnom pomere na dobu neurčitú - *nulová*
 - b) pre novoprijatých zamestnancov je *3 mesiace*
 - c) pre zamestnancov sezónnych ako i zastupujúcich (počas dlhodobej PN, MD...) je *3 mesiace*

§ 46 Výška príspevkov

1. Pri výške príspevkov v % je minimálna čiastka výšky príspevkov zamestnávateľa a účastníka poistenia stanovená na 2% úhrnu zúčtovanej mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS zamestnancom, ktorým vznikne účasť na DDS podľa nasledovného príspevkového plánu :

Kategória zamestnancov -poistencov	Príspevok zamestnanca výška v %	Príspevok zamestnávateľa maxim. výška v %
01 zamestnanci ŽT a.s.	2% úhrnu zúčtov. miezd poistenca	3% úhrnu zúčtov. miezd poistenca
01 zamestnanci ŽT a.s.	3% úhrnu zúčtov. miezd poistenca	4% úhrnu zúčtov. miezd poistenca
02 zamestnanci ŽT a.s. zaradení do kat.3 alebo 4	2 % úhrnu zúčtov. miezd poistenca	4 % úhrnu zúčtov. miezd poistenca
02 zamestnanci ŽT a.s. zaradení do kat.3 alebo 4	3 % úhrnu zúčtov. miezd poistenca	6 % úhrnu zúčtov. miezd poistenca

3. Zamestnávateľ bude platiť príspevky všetkým zamestnancom, ktorí sú účastníkmi DDS podľa príspevkového plánu stanoveného v bode 2. vo výške podľa rozdelenia zamestnancov do kategórii - 01 a 02. Takto stanovená výška príspevku zamestnávateľa je maximálna.
4. Minimálna výška príspevku zamestnávateľa a zamestnanca na DDS je stanovená vo výške **6 EUR** mesačne.

5. Ak účastník vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť príspevkov na DDS najmenej 3 % z vymeriavacieho základu účastníka podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení.
6. V prípade ak účastník vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, a účastník aj zamestnávateľ platia príspevky v súlade s bodom č. 2, ak by takto určená výška príspevku zamestnávateľa bola nižšia ako 3 % z vymeriavacieho základu účastníka podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení. zo zúčtovanej mzdy poistenca, je zamestnávateľ v zmysle Zákona č.650/2004 Z.z. a jeho noviel povinný prispievať čiastkou minimálne vo výške 3% z vymeriavacieho základu účastníka.
7. Príspevky na DDS sa platia mesačne. Na osobný účet poistenca ich odvádza zamestnávateľ formou zrážky zo mzdy na základe uzatvorenej „Dohody o zrážke zo mzdy“ pri vzniku poistného vzťahu, alebo pri zmenách výšky príspevkov, pri zmene správcovskej spoločnosti DDS, prípadne pri iných zmenách platenia príspevkov.
8. V prípade, ak aj zamestnanec vyslaný na prácu do zahraničia a je mu v zahraničí vyplácaná mzda, prerušuje sa účasť na DDS. Účasť poistenca na DDS sa po skončení doby prerušenia obnoví bez čakacej doby.
9. Zamestnanec zodpovedá za včasné a presné nahlásenie všetkých zmien vyplývajúcich z poistného vzťahu s DDS.

§ 47

V prípade zmeny zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení, dodatkom ku PKZ sa upravujú podmienky doplnkového dôchodkového sporenia podľa osobitného predpisu tak, aby zostal zachovaný zamestnanecko – zamestnávateľský princíp doplnkového dôchodkového sporenia.

VII. kapitola Všeobecné a záverečné ustanovenia

§ 48

Pre právny výklad inštitútov, pojmov alebo ustanovení v obsahu tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sú záväzné platné pracovnoprávne predpisy a podporné predpisy občianskeho práva, a pokiaľ by v určitej veci jednoznačný výklad neobsahovali, vykonávajú zmluvné strany na základe Ústavy SR a týchto predpisov záväzný výklad pre určenie vzájomných vzťahov upravených touto PKZ.

§ 49

1. O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v PKZ, sa vyhotovuje „ Protokol“, ktorý podpisuje oprávnený zástupca za každú zmluvnú stranu a je záväzný pre vypracovanie znenia PKZ, dodatku, prílohy.
2. Samostatným (osobitným) protokolom sa upravuje výklad inštitútov, pojmov alebo ustanovení a obmedzenie účinnosti PKZ z dôvodu mimoriadnej udalosti – v takomto prípade protokol tvorí osobitnú prílohu PKZ. Pokiaľ sa ním upravuje výklad pojmov alebo určujú podmienky a spôsob uplatnenia v ňom prijatých nárokov a záväzkov, je záväzný pre postup účastníkov zmluvných vzťahov upravených príslušnými právnymi predpismi a touto PKZ.
3. Zmena v obsahu PKZ sa vykonáva formou písomného dodatku ku PKZ, číslovaného poradovým číslom.
4. Z ostatných rokovaní medzi zmluvnými stranami, týkajúcich sa ich vzťahu založeného podnikovou kolektívnou zmluvou, sa vyhotovuje zápisnica s priložením prezenčnej listiny zúčastnených.

§ 50

Neplatná je podniková kolektívna zmluva v tej časti, ktorá:

- a) je v rozpore s právnymi predpismi,
- b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

§ 51

Zmenu alebo doplnenie tejto podnikovej kolektívnej zmluvy môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu, alebo doplnenie začať vyjednávať najneskôr do 21 dní od ich doručenia.

§ 52

Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto podnikovej kolektívnej zmluvy, najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do 14 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.

§ 53

Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu plnenia záväzkov tejto podnikovej kolektívnej zmluvy.

§ 54

Podniková kolektívna zmluva je účinná odo dňa nasledujúceho po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Podniková kolektívna zmluva platí do 31.12.2016. Podľa tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa posudzujú mzdové nároky zamestnancov počnúc mesiacom marec 2014.

Ustanovenia, ktorých platnosť je v texte vymedzená na jeden kalendárny rok sa príslušným dodatkom k tejto podnikovej kolektívnej zmluve dohodnú aj pre nasledujúci kalendárny rok, každoročne až do skončenia účinnosti celej podnikovej kolektívnej zmluvy.

Táto podniková kolektívna zmluva nahrádza v celom rozsahu predchádzajúce dohody zmluvných strán vo vzťahu k jej predmetu.

§ 55

Táto podniková kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch navzájom rovnocenných vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Žiline, dňa

Pavol Košš
predseda ZO ECHOZ

Ing. Igor Stalmašek
predseda predstavenstva

Ing. Jaroslav Ondák
podpredseda predstavenstva

Tarifná sústava platná od 01.03.2014

Tarifná trieda	Výška tarifnej triedy
	v EUR
1	324
2	327
3	344
4	387
5	422
6	466
7	527
8	601
9	688
10	779
11	906
12	1015

Kritéria rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried podľa kvalifikačných a špeciálnych predpokladov

Tarifná trieda stupeň	Kvalifikačné predpoklady			
	Rozhodujúce	Charakteristika stupňov náročnosti	Úradné skúšky	Špeciálne
1	Z	I		
2	S/Z/zaškolenie	I		
3	S/US/zaškolenie	I		
4	S/US	II		
5	S/US	II	*	
6	S/US	III	*	
7	US/Bc/VS	III	*	
8	US/Bc/VS	IV	*	*
9	US/Bc/VS	IV	*	*
10	Bc/VS	V	*	*
11	Bc/VS	V	*	*
12	VS	VI	*	*

Zásady pri tvorbe katalógu prac. činností a zatriedovaní do TT

1. O zaradení zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy rozhoduje po zhodnotení všetkých kritérií nadriadený zamestnanec a schvaľuje generálny riaditeľ spoločnosti.
2. Požadovaná minimálna prax pre tarifné triedy 1 - 7 je 0 - 2 roky
Požadovaná minimálna prax pre tarifné triedy 8 - 12 je 2 a viac rokov
3. Profesiú majstra alebo predáka je možné vytvoriť podľa potreby vyplývajúcej z organizačnej zmeny v usporiadaní prevádzkových resp. obslužných činností, na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca po schválení vo vedení a v predstavenstve spoločnosti.

Druhy kvalifikačných predpokladov		
Kvalifikačné predpoklady - rozhodujúce:		
Vzdelanie:	Z - základné	Prax:
	S - úplné stredné bez maturity	-všeobecná-celková dĺžka praxe
	US -úplné stredné s maturitou	-odborná-dĺžka praxe v odbore
	Bc - bakalárske vzdelanie	
	VS - vysoká škola	
Kvalifikačné predpoklady - úradné skúšky:		
	Osvedčenie o odbornej spôsobilosti technika PO	
	Odborná spôsobilosť osoby poverenej výkonom fyzickej ochrany podľa Zák.č.473/2005	
	Osvedčenie NBÚ podľa zák. č. 241/2001 Z.z.	
	Certifikát - odb.kríz.manažm.MH SR - kurz hospodárskej mobilizácie	
	Osvedčenie - odborní pracovníci bezpečnosti práce	
	Osvedčenie IBP - odborný pracovník plynových zariadení-STN 07 0703, 38 6417, 38 6420, médium metán	
	Kuričské skúšky – obsluha tlakových zariadení – parné kotly I. triedy na plynové a pevné palivo	
	Oprávnenie na opravu a údržbu, odb. prehliadky a skúšky tlak. celkov	
	Oprávnenie na opravy, údržby, odb. prehliad. a skúšky plyn. zariad.	
	Osvedčenie - odborný pracovník tlakových zariadení (A1,A2)	
	Odborná spôsobilosť - verejné obstarávanie	
	Certifikát - montáž určených meradiel-podľa príl.č.1 k Vyhlášky č. 210/2000,a zákona.č.142/2000 o metrológii	
	Oprávnenie na montáž a opravy meracej a regulačnej techniky	
	Osvedčenie - stavebný dozor - pozemné stavby	
	Odborná spôsobilosť podľa § 17 Vyhlášky MPSVaR č.718/2002 –kuričský preukaz	
	Osvedčenie IBP- opravy tlakových zariadení	
	Osvedčenie o odbornej spôsobilosti podľa zák.č.168/96 - cestná nákladná doprava	
	Osvedčenie podľa Zák. č.656/2004 o energetike - o odbornej spôsobilosti na podnikanie v odvetví elektroenergetika	
	Osvedčenie podľa § 4 Zák. č.657/2004 o tepelnej energetike - o odbornej spôsobilosti na podnikanie v odvetví zásobovanie teplom	
	Osvedčenie o odbornej spôsobilosti na opravy na vyhradených zdvíhacích zariadení a tlakových zariadení	
	Odborná spôsobilosť v elektrotechnike podľa Vyhl. MPSVaR SR č.718/2002 -§ 23 elektrotechnik na riad. činn., alebo riad. prevádzky	
	- § 24 - Elektrotechnik špecialista na vykonávanie odbor. prehliadok a skúšok elektrických zariadení	
	Certifikát - zväračský technológ v zmysle STN EN 719	
	Poverenie na vykonávanie záznamov o predĺžení platnosti Základnej skúšky podľa STN 05 0705 do platného zväračského preukazu	

**ZBORNÍK
MZDOVÝCH KOMPENZÁCIÍ ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE**

2014 - 2016

1. Úvod

Pracovné podmienky v odvetví energetiky sú diferencované vplyvom celého radu nepriaznivých faktorov, ktoré v priebehu pracovného procesu pôsobia na ľudský organizmus. V podmienkach energetiky ide predovšetkým o hluk, vysoké teploty, chemické škodliviny, pôsobenie rádioaktivity, a pod.

V prípade výrazne zhoršených pracovných podmienok, keď pri výkone práce dochádza i pri dodržaní všetkých bezpečnostných a hygienických predpisov k určitému poškodeniu zdravia, je potrebné pracovné podmienky ohodnotiť samostatným mzdovým zvýhodnením, v závislosti od miery zhoršených pracovných podmienok.

Poskytovanie mzdového zvýhodnenia je nutné podmieňovať prísny dodržiavaním bezpečnostných a hygienických predpisov, súčasne je nevyhnutné overovať a postupne realizovať príslušné technické a organizačné opatrenia, ktoré tieto nepriaznivé pracovné podmienky odstránia, alebo aspoň zmiernia.

Zborník prác a pracovných činností, pri ktorých sa v rámci Zväzu zamestnávateľov energetiky Slovenska poskytuje mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí bol vypracovaný v súlade s potrebami jednotlivých zamestnávateľov - členov Zväzu.

Cieľom tohto zborníka je zabezpečiť jednotné poskytovanie mzdového zvýhodnenia v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí.

Tento zborník je záväzný pre všetkých zamestnávateľov, združených vo Zväze zamestnávateľov energetiky Slovenska.

2. Zásady pre hodnotenie sťažených a zdraviu škodlivých pracovných podmienok pre účely odmeňovania

- a) Pre účely poskytovania mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí sa za základné kritériá považujú faktory pracovného prostredia s prevažne špecifickými účinkami, t.j. účinkami typickými pre pôsobiacu škodlivinu, ktorá v priebehu pracovného procesu pôsobí na ľudský organizmus. Ide teda o faktory, pri ktorých vzniká nebezpečie vzniku choroby z povolania alebo iného závažného poškodenia zdravia s trvalými následkami skracujúcimi dobu pracovnej spôsobilosti.
- b) Faktory pracovného prostredia, u ktorých sa uplatňuje mzdové zvýhodnenie, sú rozdelené do nasledovných skupín:
 - **chemické škodliviny** rôzneho zoskupenia, t.j. najmä chemické látky, ktoré sa vo výrobnom procese používajú, ktoré vznikajú alebo sa vyrábajú a unikajú do pracovného prostredia, alebo inak prichádzajú do priameho styku so zamestnancom za predpokladu, že môžu na organizmus pôsobiť negatívne,
 - **prach**, t.j. drobné častice tuhého skupenstva, ktoré sa pri výrobnom procese dostávajú do ovzdušia, sú zamestnancom vdychované a pôsobia na organizmus buď miestne svojim množstvom (inertný prach) alebo vyvolávajú tvorbu väziva (fibroplastický prach),

- **nepriaznivé mikroklimatické podmienky**, t.j. súbor zložiek pracovného prostredia, ktoré nepriamo ovplyvňujú termoregulačné vlastnosti organizmu a spôsobujú buď nadmerné tepelné zaťaženie organizmu, alebo jeho nadmerné ochladzovanie. Nadmerné tepelné zaťaženie spôsobuje najmä vysoká teplota a vlhkosť vzduchu a vysoká teplota okolitých predmetov (sálavé teplo). Nadmerné ochladzovanie spôsobuje naopak nízka teplota vzduchu, alebo okolitých predmetov. Za sťaženú a zdraviu škodlivú pracovnú podmienku sa považuje aj zdravotne nevhodné avšak prevádzkovo nutnú striedanie oboch extrémnych prípadov (prechod z extrémneho tepla do chladu),
- **vysokofrekvenčné elektromagnetické žiarenie** v pásme kilometrovom až milimetrovom a frekvencii 39 kHz a vyššie, používané ako zdroj energie pri rôznych technológiách, ktoré vyvolávajú tepelné a netepelné účinky na organizme,
- **zvýšené nebezpečie infekcie**, najmä styk s vysoko infekčným materiálom a zdrojmi nebezpečných nákaz, ako neoddeliteľnou súčasťou pracovného prostredia s nešpecifikovaným nebezpečím infekcie,
- **nadmerný hluk**, t.j. hluk vyvolávajúci nepriaznivé účinky a po dlhšej dobe poškodzovanie organizmu (tejto charakteristike zodpovedá hladina hlučnosti, vyjadrená triedou hluku najmenej 85 dB),
- **mechanické chvenia a vibrácie** v takej intenzite, ktorá pri prenášaní na ľudský organizmus môže v ňom vyvolať nepriaznivé účinky a vznik trvalého poškodenia.

c) Výška mzdového zvýhodnenia je u jednotlivých faktorov rozlíšená v súbore prác a pracovných činností vykonávaných v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí.

d) K obmedzeniu negatívneho charakteru pri poskytovaní mzdového zvýhodnenia (finančnej kompenzácie za vedomé poškodzovanie zdravia) sa postupuje nasledovne:

- sťažené a zdraviu škodlivé pracovné prostredie sa posudzuje tak, ako keby boli realizované všetky technické a organizačné opatrenia, ktoré sú za súčasného stavu technicky realizovateľné. Hodnotí sa len taká miera sťažujúcich vplyvov, ktorá je pri výkone hodnotenia práce obvyklá, neprihliada sa k občasným odchýlkam a k havarijným stavom,

e) Ak zamestnávateľ realizuje technicko-organizačné opatrenia, ktorými sa odstráni alebo zníži škodlivý vplyv pracovného prostredia, poskytovanie mzdovej kompenzácie v danom prípade sa prehodnotí.

f) Výklad niektorých pojmov

V súlade s praxou pri priznávaní mzdových zvýhodnení v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí sa používa nasledujúci výklad týchto pojmov:

Voľné priestory	- za voľný priestor sú považované také priestory, kde klimatické pomery umožňujú dobré odvádzanie škodlivín z pracoviska a ich rýchly rozptyl v ovzduší. Sú to najmä: vodné plochy a brehy vodných tokov, nádvoria továrenských objektov, cestné komunikácie, chodníky, rampy, nástupištia, strecha, a pod.
Polouzavreté priestory	- za polouzavretý priestor sú považované také priestory, ktoré umožňujú dobré vetranie pracoviska, buď prirodzeným alebo núteným (umelým) vetraním. Sú to najmä: výrobné a montážne haly, obytné a úžitkové miestnosti vetrateľné oknami, svetlíkmi alebo dverami, stavebné jamy a ryhy, otvorené nádrže, žumpy, zásobníky a vane, železničné vozne, garáže, a pod.
Uzavreté priestory	- za uzavretý priestor sa považuje priestor, ktorý nemá priame vetranie. Sú to najmä: vnútorné priestory kotlov, pecných a odťahových kanálov, tunely, šachty, savky a uzávery hrádzových telies, uzavreté žumpy, stoky a nádrže, kesóny, tzv. bezokenné prevádzky (priestory s umelým ovzduším), a pod.

3. Zoznam prác a pracovných činností vykonávaných v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

Zoznam príkladov pracovných činností je členený podľa rozhodujúcich druhov sťažujúcich a zdraviu škodlivých vplyvov na:

- chemické škodliviny a prach,
- nepriaznivé klimatické podmienky,
- špecifické podmienky,
- nebezpečenstvo infekcie a odpudivé prostredie,
- hlučnosť a mechanické chvenie,
- použitie dýchacieho izolačného prístroja.

a) Chemické škodliviny a prach

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Čistenie kotlov za prevádzky čistiacimi otvormi	sálavé teplo
2.	Čistenie odlučovačov popolčeka a odpopoľňovacích zariadení	oxid uhoľnatý, uhličitý, siričitý
3.	Opravy teplovodných a parovodných systémov v uzavretých priestoroch, kanáloch a šachtách pod zemou	škodlivé výpary

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
4.	Opravy, montáž, formovanie a demontáže ortuťových meracích prístrojov pri manipulácii s ortuťou	ortuťové pary, priamy styk s kovovou ortuťou
5.	Ručné odmasťovanie strojných súčastí (organickými rozpúšťadlami)	chemické výpary organického pôvodu
6.	Zváranie a rezanie elektrickým oblúkom ocele a farebných kovov v zvarovniach, polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou pozinkovaných výrobkov v ochrannej atmosfére oxidu uhličitého alebo argónu hliníka a jeho zliatín v šachtách a tuneloch uzavretých nádob, alebo veľkých predhriatych dielcov (nad 650 °C)	zlúčeniny dusíka a farebných kovov, zlúčeniny dusíka a olova, prach, výpary zinku agresívna redukčná atmosféra agresívna redukčná atmosféra zlúčeniny dusíka sálavé teplo, výpary elektród
7.	Zváranie a rezanie plameňom a) dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou b) v polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch c) rezanie kontaminovaných materiálov plazmou	zlúčeniny dusíka a olova plyny a výpary s kyanidmi zlúčeniny dusíka a olova, aerosoly cézia, kobaltu, stroncia
8.	Práce spojené s dávkovaním hydrazínu v priestoroch k tomu zvlášť určených	hydrazín
9.	Hasenie vápna v polouzavretých priestoroch	agresívny prach
10.	Obsluha stacionárnych miešačiek, strojných súprav na dávkovanie a miešanie suchých zmesí vápennopieskových, vápennotruskových, xylolakových a umelých omietok v polouzavretých priestoroch	agresívny prach
11.	Čistenie vnútra cisterien a nádrží na benzín, naftu, ropu, mazut, asfalt, chloratex	hnedouhoľný decht, benzol, ďalšie výpary
12.	Brúsenie azbestocementových dosiek za sucha	prach azbestu, cement
13.	Činnosti, pri ktorých sú zamestnanci vystavení prachu, prachu z azbestu alebo materiálov obsahujúcich azbest	agresívny prach, prach azbestu
14.	Metalizácia kovov v uzavretých priestoroch	mikroskopický prach a oxidy kovov
15.	Otryskávanie povrchov hutných materiálov v uzavretých a polouzavretých priestoroch	mikroskopický prach a oxidy kovov
16.	Natieranie a striekanie v uzavretých a polouzavretých priestoroch	výpary náterov a riedidiel
17.	Manipulácia s výrobkami zo sklennej alebo čadičovej vaty, vláknami a plstami v uzavretých priestoroch	úlomky sklennej alebo čadičovej vaty

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
18.	Vyberanie škváry a popola v uzavretých priestoroch pod kotlami	vysoká prašnosť, sálavé teplo, CO
19.	Čistenie výrob. zariadení tankov, nádrží, zásobníkov v prípade, že pracovník pracuje v uzavretom priestore (antracénový olej, cyklohexanon, chlór, kaprolaktan, kyselina dusičná, fosforečná, chlór-sulfová, naftalín, octan metylatý, perochlórátyleén, benzol)	pôsobenie chemických výparov
20.	Čistenie generátorov, sálavých a dodatkových plôch za horúca po odstavení	vysoká prašnosť, hlučnosť, otrasy, práce v nefyziologických polohách, oxid uhličitý a siričitý a prach
21.	Čistenie a opravy vnútra kotlov a plôch za tepla	sálavé teplo, prach
22.	Búranie muriva a opravy šamotovej výmurovky kotlov bezprostredne po odstavení	sálavé teplo, šamotový prach
23.	Morenie a opaľovanie kovov v kúpeľoch kyseliny dusičnej	agresívne prostredie, výpary kyselín
24.	Galvanické pokovovanie v roztokoch kyanidu	priamy styk s kyanidom a kyanovodíkom
25.	Pokovovanie výrobkov v tekutom zinku, pri použití zdvíhacích košov alebo hákov	výpary zinku
26.	Miešanie, lepenie epoxidových živíc, liatie do foriem a lepenie súčastí	výpary živíc
27.	Lepenie izolačnej lepenky, nanášanie asfaltových náterov v polouzavretých a uzavretých priestoroch	výpary uhľovodíkov
28.	Odstraňovanie starých náterov opaľovaním a lúhovaním v uzavretých priestoroch	výpary olova
29.	Práce s inhibovanými transformátorovými olejmi	chemické výpary
30.	Pájkovanie, zváranie a poolovovanie káblových koncoviek	chemické výpary, olovo
31.	Práce v akumulátorovej stanici - nabíjanie a opravy olovených akumulátorov	olovo, kyselina sírová, výpary
32.	Čistenie a opravy vyklápacieho a podávacieho zariadenia uhlia pri prevádzke	vysoká prašnosť, škodlivé výpary
33.	Práce v priestoroch uhoľných prevádzok v miestach, kde merania ŠZÚ presiahli prípustné hranice	vysoká prašnosť
34.	Regenerácia filtrov demineralizačnej stanice	kyselina chlorovodíková, lúh sodný
35.	Montáž a opravy zariadení s izolačným médiom SF ₆ (hexafluorid sírový)	izolačný plyn SF ₆
36.	Obsluha a rozmnožovanie výkresovej a technickej dokumentácie na kopírovacích strojoch a čpavkových poloautomatoch (špecializované pracoviská)	ozón, výpary čpavku
37.	Chem. procesy vykonávané v polouzavretých a uzavretých priestoroch s použitím jedov a zvlášť nebezpečných jedov (kyanid draselný, oxid arzenitý,	chemické výpary

	metanol, dusičnan strieborný, kyselina šťavelová, hydrazín)	
--	---	--

b) Nepriaznivé mikroklimatické podmienky

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Opravy odstruskovacieho zariadenia kotlov za prevádzky	vysoká prašnosť, vysoká teplota
2.	Opravy v komorách elektrostatických filtrov	uhľový a popolový prach, oxidy uhlíka a síry
3.	Opravy vo vnútri dymových ventilátorov	popolový prach, oxidy uhlíka a síry
4.	Údržbárske práce na parovodnom a horúcovodnom potrubí v zberačoch (jímkach) a kanáloch a opravy v redukčných staniciach za prevádzky	sálavé teplo
5.	Stavby rôznych (i závesných) lešení a bednení vo vnútri kotlov bezprostredne po odstavení	prach, sálavé teplo
6.	Opravy v spaľovacích komorách a dodatkových plochách kotlov po odstavení za tepla	sálavé teplo, agresívny prach, oxidy uhlíka
7.	Čistenie kotlov, sálavých a dodatkových plôch, ohrievačov, dymových kanálov, elektrostatických odlučovačov popolčeka za horúca po odstavení	vysoká prašnosť, hluk, sálavé teplo, oxidy uhlíka, popolový a uhľový prach
8.	Kalenie v peci nad 100 kg	sálavé teplo
9.	Odhrdzovanie veľkých plôch výrobkov pneumaticky poháňanými kefami v polouzavretých priestoroch	prach kovových oxidov vo vysokej koncentrácii
10.	Ručné formovanie na surovo a sucho	prach, SiO ₂
11.	Ohrievanie materiálu v peci na kovaciu teplotu v kováčni	sálavé teplo
12.	Opravy a údržba káblových trás v šachtách v podzemí	vysoká koncentrácia škodlivín
13.	Údržbárske práce na horúcovodnom a parovodnom potrubí v zberačoch (jímkach) a kanáloch	striedanie sálavého tepla a chladu

c) Špecifické podmienky

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Opravy odstruskovacieho zariadenia kotlov za prevádzky	arzén a jeho zlúčeniny
2.	Búranie výmurovky kotlov a dymovodov bezprostredne po odstavení kotla	arzén a jeho zlúčeniny
3.	Búranie výmurovky kotlov a dymovodov	arzén a jeho zlúčeniny
4.	Murovanie a oprava výmuroviek kotlov	arzén a jeho zlúčeniny
5.	Opravy v spaľovacích komorách a dodatkových plochách po odstavení za horúca	arzén a jeho zlúčeniny
6.	Čistenie a oprava vo vnútri dymových kanálov po odstavení za horúca	arzén a jeho zlúčeniny
7.	Riadenie stabilných parných kotlov na tuhé fosílné palivá s prímiesou arzénu z panelu v priestoroch kotolne	arzén a jeho zlúčeniny

d) Nebezpečenstvo infekcie a odpudivé prostredie

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Čistenie kondenzátorov pri vstupe montážnymi otvormi	vysoká koncentrácia škodlivín
2.	Odstraňovanie bahna z privádzačov, špirál, saviiek vodných turbín	vysoká koncentrácia škodlivín, nebezpečie infekcie
3.	Čistenie žúmp, odpadu a zberačov kalu (jímok)	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
4.	Manipulácia s filtračným pieskom, znečisteným kalom a hnilobnými látkami v kanalizačných priestoroch	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
5.	Obsluha a údržba zariadení hrubého predčistenia a vyhŕňovania kalov v podzemí (polouzavreté a uzavreté priestory)	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
6.	Čistenie kanalizačných stôk, žúmp a výpustí so vstupom do uzavretého kalového priestoru	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
7.	Čistenie studní	vysoká koncentrácia škodlivín
8.	Čistenie česlíc s ručnými nástrojmi a hrubé predčistenie odpadových vôd	nebezpečie infekcie, odpuďujúce prostredie
9.	Čistenie klozetových mís, pisoárov	odpuďujúce prostredie
10.	Vyvážanie nádob s fekáliami, čistenie fekálnych nádrží chlórovým vápnom	nebezpečie infekcie, odpuďujúce prostredie
11.	Ničenie myši v prielezových stokách, kanáloch a šachtách (kladenie nástrah, odstraňovanie uhynutých škodcov)	nebezpečie infekcie
12.	Opravy a údržba v šachtách rýchlozáverov, v privádzačoch, v špirálach a savkách vodných turbín	nebezpečie infekcie, odpuďujúce prostredie

e) Hlučnosť a mechanické chvenie (vibrácie)

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Práce s pneumatickými vŕtačkami, zbíjacími kladivami, s elektrickými vibrátormi, motorovými vibrátormi a ručnými kosačkami so spaľovacími motormi	vibrácie, hlučnosť
2.	Hlučnosť presahujúca hranicu 85 dB na rizikových pracoviskách	hluk
3.	Kálanie, odvetvovanie stromov, rezanie krov motorovou pílou so spaľovacím motorom	vibrácie

f) Použitie dýchacieho izolačného prístroja

P.č.	Pracovná činnosť	Zásah	Výcvik
1.	Použitie dýchacieho izolačného prístroja za každú začatú hodinu	1,23 €	0,83 €
a)	Použitie protipožiarneho a protichemického ochranného obleku	0,36 €	0,36 €
b)	Vykonávanie fyzickej práce v protipožiarnom a protichemickom ochrannom obleku	0,37 €	0,36 €
c)	Pri teplote nad 50 °C	0,36 €	0,36 €

Pravidlá pre použitie sadziieb môžu byť stanovené v podnikovej kolektívnej zmluve.

4. Prehľad hygienických predpisov súvisiacich s odmeňovaním prác, vykonávaných v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

a) Chemické zlúčeniny

Nariadenie vlády SR č.471/2011 Z.z. ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z.z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci, v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 300/2007 Z.z.

Nariadenie vlády SR č. 301/2007 Z.z. z 13. júna 2007, ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 356/2006 Z. z.o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci

b) Prašnosť

Zákon č. 74/2013 Z.z. ktorým sa mení zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

c) Hluk a vibrácie

Nariadenie vlády SR č. 555/2006 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 115/2006 Z.z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku, Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 237/2009 Z.z., ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 549/2007 Z.z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prípustných hodnotách hluku, infrazvuku a vibrácií a o požiadavkách na objektivizáciu hluku, infrazvuku a vibrácií v životnom prostredí

d) Mikroklimatické podmienky

Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,

Nariadenie vlády SR č. 396/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko

Lehoty preventívnych lekárskych prehliadok

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú:

- pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu
- v súvislosti s výkonom práce
- pred zmenou pracovného zaradenia
- pri skončení pracovnoprávneho vzťahu zo zdravotných dôvodov
- po skončení pracovno právneho vzťahu, ak o to zamestnanec požiadava, a to jedenkrát za 3 roky pri prácach s rizikovým faktorom s neskorými následkami na zdravie, ktoré sú zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie

1 x za rok

- zamestnanci vykonávajúci práce zaradené do 4. kategórie
- zamestnanci pracujúci v noci

1 x za dva roky

- zamestnanci vykonávajúci práce zaradené do 3. Kategórie
- zamestnanci pracujúci na vlečke, rušňovodiči nad 50 rokov veku
- zamestnanci pracujúci vo výškach a nad voľnou hĺbkou
- vodiči motorových vozidiel vo veku nad 50 rokov

1 x za tri roky

- obsluha stavebných strojov
- zamestnanci vykonávajúci zväračské práce nad 50 rokov veku
- zamestnanci pracujúci na vlečke, rušňovodiči do 50 rokov veku
- zamestnanci vykonávajúci práce zaradené do 2. kategórie

1 x za päť rokov

- zamestnanci vykonávajúci zväračské práce do 50 rokov veku

Sociálny fond Žilinskej teplárenskej a.s. Žilina na rok 2014
Návrh tvorby a prídela do sociálneho fondu v roku 2014

Tvorba:	rok 2014 v EUR
Zostatok sociálneho fondu z roku 2013	14.637,97
Zákonný prídela v zmysle Zákona č. 152/1994 Z.z. o soc. fonde v znení neskorších predpisov podľa § 3 odst. 1a) t.j. 1,0 % zo skutočne vyplatených miezd nákl. r. 2013	25.319,42
Prídela podľa § 3 odst. 1b), t.j. 0,5 %	12.659,71
Spolu prídela na r. 2014 z miezd	37.979,13
 Celkom SF na rok 2014	 52.617,10
 Použitie sociálneho fondu:	
Príspevok na stravovanie	15.000,00
Príspevok na regeneráciu zamestnancov, liečebné, ozdravné pobyty	6.000,00
Príspevok zamestnancom na vlastné rekreačné zariadenia (Orava)	2.000,00
Príspevok na rekreácie zamestnancov (ostatné)	6.000,00
 Ostatné použitie fondu:	 29.000,00
 Sociálna výpomoc nenávratná	 3.000,00
 Ďalšie použitie fondu:	
Kultúrno-športové podujatia (zimné, letné)	7.000,00
Príspevky zamestnancom – Deň detí, Mikuláš, ostatné	5.000,00
Deň energetikov	4.000,00
 Ostatné (rezerva)	 4.617,10
 SPOLU:	 20.617,10
 CELKOM:	 52.617,10

Fond pracovného času na rok 2014

Mesiac	Denní zamestnanci						Zmenoví zamestnanci												
	Prac.čas 37,5 hod. týždenne	prac. dni + sviatky	soboty	nedele	sviatky	celkom	Zmena	A			B			C			D		
							Prac.čas 36 hod. týždenne	HMG	sm.	hod.	HMG	sm.	hod.	HMG	sm.	hod.	HMG	sm.	hod.
Január	172,5	23	4	4	2	31	172,5	184,0	16	11,5	172,5	15	0	172,5	15	0	184,0	16	11,5
Február	150	20	4	4	0	28	149,5	161,0	14	11,5	161,0	14	11,5	161,0	14	11,5	161,0	14	11,5
Marec	157,5	21	5	5	0	31	161	172,5	15	11,5	184,0	16	23	172,5	15	11,5	184,0	16	23
<i>I.Q</i>	480						483			34,5			34,5			23			46
Apríl	165,0	22	4	4	2	30	149,5	172,5	15	23,0	172,5	15	23,0	184,0	16	34,5	161,0	14	11,5
Máj	165,0	22	5	4	2	31	161	184,0	16	23,0	172,5	15	11,5	172,5	15	11,5	184,0	16	23,0
Jún	157,5	21	4	5	0	30	149,5	161,0	14	11,5	184,0	16	34,5	172,5	15	23,0	172,5	15	23,0
<i>II.Q</i>	487,5						460			57,5			69,0			69,0			57,5
Júl	172,5	23	4	4	1	31	149,5	184,0	16	34,5	172,5	15	23,0	184,0	16	34,5	172,5	15	23,0
August	157,5	21	5	5	1	31	149,5	184,0	16	34,5	172,5	15	23,0	172,5	15	23,0	184,0	16	34,5
September	165,0	22	4	4	2	30	149,5	161,0	14	11,5	184,0	16	34,5	172,5	15	23,0	172,5	15	23,0
<i>III.Q</i>	495						448,5			80,5			80,5			80,5			80,5
Október	172,5	23	4	4	1	31	161	184,0	16	23,0	172,5	15	11,5	184,0	16	23,0	172,5	15	11,5
November	150,0	20	5	5	2	30	161	172,5	15	11,5	172,5	15	11,5	161,0	14	0,0	184,0	16	23,0
December	172,5	23	4	4	3	31	172,5	172,5	15	0,0	184,0	16	11,5	184,0	16	11,5	172,5	15	0,0
<i>IV.Q</i>	495						494,5			34,5			34,5			34,5			34,5
ROK	1957,5	261	52	52	16	365	1886	2093,0	182	207,0	2104,5	183	218,5	2093,0	182	207,0	2104,5	183	218,5

Zoznam použitých skratiek

ECHOZ	Energeticko – chemický odborový zväz
ZO ECHOZ	Základná organizácia energeticko-chemického odborového zväzu
ŽT	Žilinská teplárenská
a.s.	akciová spoločnosť
PKZ	Podniková kolektívna zmluva
Zb.z.	Zbierka zákonov
Z.z.	Zbierka zákonov
ZP	Zákonník práce
ods./odst.	odstavec
písm.	písmeno
č.	číslo
R	robotníci
M	majstri
TSZ	technicko správni zamestnanci
MH SR	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
ZZES	Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
PO	požiarna ochrana
DPH	daň z pridanej hodnoty
NR SR	Národná rada Slovenskej republiky
MZd SR	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
t.j.	to je
HV	hospodársky výsledok
VP	výkonnostný príplatok
DDS	doplnková dôchodková sporiteľňa / doplnkové dôchodkové sporenie
PN	pracovná neschopnosť
MD	materská dovolenka
SR	Slovenská republika
TT	tarifné triedy
Z VOV	Združenie vzájomnej občianskej výpomoci
EUR	euro mena
RÚVZ	Regionálny úrad verejného zdravotníctva
NV SR	Nariadenie vlády Slovenskej republiky
hod.	hodina
napr.	napríklad
pod.	podobne
NV SR	Nariadenie vlády Slovenskej republiky
SR	Slovenská republika
ŽSR	Železnice Slovenskej republiky
vvv	veľmi vysoké napätie (do 400 kV)
zvn	zvlášť vysoké napätie (nad 400 kV)
STN	slovenská technická norma
ÚNOOÚ SR	Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky
IBP	Inšpektorát bezpečnosti práce