



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**spoločnosti Slovenský plynárenský priemysel, a.s.
na roky 2025 až 2026**

ČASŤ I

ÚVODNÉ USTANOVENIA

článok 1

ZMLUVNÉ STRANY

Slovenský plynárenský priemysel, a. s.

Mlynské Nivy 44/a, 825 11 Bratislava

Zastúpený: doc. Ing. Vojtechom Ferenczom, PhD., MBA, predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom ako zamestnávateľ na jednej strane

a

Plynárenský odborový zväz, zastupujúci odborové základné organizácie pôsobiace u zamestnávateľa

Mlynské Nivy 44/a, 825 11 Bratislava

Zastúpený: Pavlom Koriňkom, predsedom Plynárenského odborového zväzu

ako odborový orgán na druhej strane

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu

Zmluvné strany deklarujú spoločnú vôľu konštruktívne rozvíjať vzájomné vzťahy založené na dôvere a rešpektovaní práv a povinností zmluvných strán.

článok 2

CIEĽ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou a kolektívne pracovnoprávne vzťahy, s cieľom udržať sociálny zmier. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných sporov prednostne používať prostriedky zmierovacieho a rozhodcovského konania.

článok 3

PREDMET KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Predmetom tejto kolektívnej zmluvy je úprava kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v oblastiach dohodnutých touto KZ a dohoda o vyšších alebo ďalších pracovnoprávnych, sociálnych, mzdových a iných nárokoch zamestnancov.

článok 4

ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú žiadneho zo zamestnancov diskriminovať z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženského vyznania, politického a iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

článok 5

ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetky zmluvné strany a pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pre zamestnávateľa vykonávajú práce v pracovnom pomere v súlade s § 42 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), pričom pracovný pomer môže byť dohodnutý na neurčitý čas alebo určitú dobu, okrem zamestnancov uvedených v bode 2 tohto článku. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na osoby bez ohľadu na ich pohlavie alebo rodovú identitu. Z dôvodu prehľadnosti a ľahšej čitateľnosti však bol pre označenie týchto osôb a ich rôznych rolí použitý mužský rod, označenia v mužskom rode však podľa kontextu zahŕňajú aj označenia v ženskom rode.
2. Táto kolektívna zmluva sa nevzťahuje na :
 - zamestnancov zaradených do „mimo evidenčného stavu“ (t.j. zamestnancov na materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenke, na neplatenom voľne, zamestnancov vo výkone väzby a zamestnancov uvoľnených na výkon verejnej funkcie), pokiaľ táto kolektívna zmluva neustanovuje inak,

- zamestnanca zaradeného na pozíciu riaditeľ. V prípade, ak takýto zamestnanec prejde na pozíciu, na ktorú sa kolektívna zmluva vzťahuje, odo dňa účinnosti jeho zaradenia na túto pozíciu sa na neho aplikujú všetky ustanovenia platnej kolektívnej zmluvy - poskytujú sa mu všetky plnenia v nej dohodnuté, s výnimkou tých plnení, ktoré sa už tomuto zamestnancovi poskytli/vyplatili v súlade s internými pravidlami zamestnávateľa alebo na základe podmienok dohodnutých v jeho pracovnej zmluve.

3. Nároky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy sa nevzťahujú na zamestnancov vykonávajúcich prácu mimo pracovného pomeru podľa § 223 až 228a) ZP.

4. Pre potreby tejto KZ sa do dĺžky pracovného pomeru započítavajú aj odpracované roky v spoločnostiach ČPP, NPP, TP, VVNP, Probugas, Infogas, pričom sa vyžaduje bezprostredný prechod k zamestnávateľovi.

5. Pre potreby tejto KZ sa do dĺžky pracovného pomeru započítavajú aj roky odpracované v 100%-ných dcérskych spoločnostiach spoločnosti Slovenský plynárenský priemysel, a.s..

Ak zamestnancovi 100%-nej dcérskej spoločnosti Slovenského plynárenského priemyslu, a.s. vznikol pracovný pomer u zamestnávateľa bezprostredne po skončení pracovného pomeru v tejto spoločnosti a ak mu z uvedeného dôvodu nevznikol nárok na plnenia, ktoré táto dcérska spoločnosť poskytuje pri skončení pracovného pomeru, tomuto zamestnancovi vznikajú všetky nároky vyplývajúce z tejto KZ so započítaním rokov odpracovaných v 100% dcérskej spoločnosti.

Zamestnancom, ktorým vznikne pracovný pomer v 100%-ných dcérskych spoločnostiach Slovenského plynárenského priemyslu, a.s. bezprostredne po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa, nevzniká nárok na plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytuje pri skončení pracovného pomeru za predpokladu, že tieto spoločnosti započítajú do dĺžky ich pracovného pomeru v týchto spoločnostiach aj roky odpracované u zamestnávateľa.

U zamestnancov, ktorí nastúpili k zamestnávateľovi do 31.12.2014, sa pre potreby tejto KZ do dĺžky pracovného pomeru započítavajú aj roky odpracované v spoločnostiach SPP-distribúcia, a.s. a eustream, a.s..

6. Zamestnancom, u ktorých nepretržité odpracovanie rokov u zamestnávateľa bolo prerušené po ukončení pracovného pomeru u zamestnávateľa a opätovne nastúpili do pracovného pomeru k zamestnávateľovi, sa pre účely vyplatenia odstupného a odchodného podľa tejto KZ započítavajú iba roky od ich opätovného nástupu do pracovného pomeru u zamestnávateľa; týmto nie sú dotknuté ustanovenia bodov 4 a 5 tohto článku KZ.

článok 6

VYDANIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY A VYDÁVANIE DODATKOV KZ

1. Táto kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania v súlade s § 231 ZP a Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov. Kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať len na základe písomnej dohody zmluvných strán. Písomný návrh predloží navrhujúca strana druhej zmluvnej strane. Ak je návrh predkladaný zo strany zamestnávateľa, predloží ho predsedovi Plynárenského odborového zväzu. Ak je návrh predkladaný zo strany odborovej organizácie, predloží ho generálnemu riaditeľovi zamestnávateľa. O návrhu sa začne rokovať najneskôr do 20 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu. Pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy a predkladaní návrhu na jej uzavretie sa postupuje obdobne.

2. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti existujúcej KZ začať rokovanie o uzavretí novej KZ.

3. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie kolektívnej zmluvy a jej dodatkov v elektronickej forme do 15 dní od podpísania. Pre zamestnanca, ktorý nemá prístup k počítaču, zabezpečí distribúciu kolektívnej zmluvy v tlačenej forme, ak o tlačенú formu prejaví zamestnanec záujem.

4. Zmluvné strany sa zaväzujú spolupôsobiť pri spoločných rokovaniach na tvorbe KZ, resp. na jej zmenách, dodatkoch, pričom svoje podnetné návrhy budú podávať s písomným odôvodnením.

5. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zmluvné strany sa zaväzujú bezodkladne dohodnúť v súlade s právnymi predpismi novelizáciu príslušných ustanovení KZ tak, aby sa zároveň zachoval zámer sledovaný pôvodným ustanovením.

ČASŤ II

PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

článok 7

SPOLOČNÉ ZÁVÄZKY

1. Zmluvné strany sa zaväzujú:

- uznávať dôležitosť vzájomného porozumenia a dôvery, toto porozumenie podporiť výmenou informácií, pokiaľ tieto informácie nebudú predmetom Zákona o ochrane osobných údajov, obchodného tajomstva alebo predmetom Zákona o ochrane utajovaných skutočností, nebudú mať povahu obchodných informácií dôverného charakteru;
- vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a funkcionárov odborovej organizácie a Výboru základnej odborovej organizácie, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov, vnútropodnikových riadiacich aktov, z tejto kolektívnej zmluvy a navzájom si nevytvárať prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov;
- vzájomne sa informovať o pripravovaných všeobecne záväzných právnych predpisoch v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej, ak môžu ovplyvniť povinnosti zmluvných strán podľa tejto KZ, a to bez zbytočného odkladu;
- považovať spory o plnení záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, za kolektívne spory v zmysle § 10 až § 15 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ktoré je možné riešiť prostredníctvom zmierovacieho a rozhodcovského konania;
- riešiť prípadné kolektívne spory prostredníctvom zmierovacej komisie, paritne zloženej zo zástupcov zmluvných strán, ktorá sa ustanoví osobitne vždy pre každý jednotlivý prípad. Pre tento účel spoločne dohodnúť štatút a rokovací poriadok komisie;
- nároky, vyplývajúce z KZ pre jednotlivých zamestnancov, sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru;
- nepovoliť na pracovisku činnosť žiadnej politickej strany, politického hnutia a politickej iniciatívy, ani ich propagáciu.

článok 8

PRÁVA A POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

1. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborovej organizácie nasledovne:

- nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie;
- bezplatne poskytne miestnosť s nevyhnutným vybavením pre činnosť Plynárenského odborového zväzu a odborových základných organizácií.

Súčasne poskytne údržbu miestností, dodávku tepla, vody, elektrickej energie, spotrebný materiál pre reprografickú techniku a telekomunikačné zariadenie, vrátane technického a programového vybavenia spolu s prístupovými právami na Internet, intranet za predpokladu, že odborová organizácia bude dodržiavať všetky interné pravidlá používania tohto majetku. Ak to umožňujú priestorové a prevádzkové možnosti zamestnávateľa, poskytne na nevyhnutne potrebný čas svoju miestnosť na členskú schôdzu základnej odborovej organizácie, prípadne inú nevyhnutnú prevádzkovú činnosť. Náklady s tým spojené uhrádza zamestnávateľ;

- zabezpečiť právnu ochranu zvoleným členom odborového orgánu v čase ich funkčného obdobia v zmysle § 240 ods. 8 ZP, pričom táto povinnosť trvá ešte počas šiestich mesiacov po jeho skončení;
- na výkon funkcie v odborovom orgáne členom výboru odborej organizácie, predsedovi revíznej komisie POZ a členom revíznej komisie POZ na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch, na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác, súvisiacich s výkonom tejto funkcie poskytne zamestnávateľ, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pričom toto voľno nepresiahne u:
 - predsedu OZO 24 pracovných dní ročne, maximálne však 5 pracovných dní v mesiaci
 - podpredsedu OZO 12 pracovných dní ročne, maximálne však 3 pracovné dni v mesiaci
 - u ostatných členov výboru OZO a predsedu revíznej komisie OZO 3,5 hodiny v mesiaci
 - členom revíznej komisie pri Plynárenskom odborovom zväze 2 pracovné dni štvrťročne (z toho 1 deň na účasť a 1 deň na prepravu na miesto konania, ak je to potrebné)
 - ak je to z prevádzkových dôvodov možné, poskytne členom odborej základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 3 hodiny za rok na účasť na výročnej členskej schôdzi príslušnej OZO.

Toto pracovné voľno sa poskytne po dohode s priamym nadriadeným. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

- zabezpečiť zrážanie členských príspevkov z miezd na základe písomného súhlasu zamestnanca a ich poukazovanie na účty OZO;
- nad rámec zákonných povinností uhradí náklady spojené s prípravou, uzatvorením, zmenou, doplnením a spoločnou kontrolou plnenia záväzkov vyplývajúcich z KZ, ako aj náklady spojené so zmierovacou komisiou, mimo konania pred sprostredkovateľom. Prizvaným predsedom OZO poskytne za týmto účelom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne 2 pracovné dni na jedno rokovanie (nad rámec voľna upraveného v tomto bode). Na tento účel zamestnávateľ nie je povinný poskytovať svoje služobné dopravné prostriedky;
- na pracovné stretnutie členov Predstavenstva a generálneho riaditeľa zamestnávateľa s Radou predsedov odborových organizácií združených v POZ, ktorých organizátorom je zamestnávateľ, poskytne pozvaným účastníkom náhrady v zmysle Zákona o cestovných náhradách. Účasť na takomto stretnutí sa považuje za činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa (§ 240, ods. 1 ZP) a účastníkom patrí mzda;
- uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodné pracovné miesto, ak nebolo zrušené, prípadne na inú vhodnú prácu v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu jeho práce, alebo v mieste jeho bydliska;
- zamestnávateľ zabezpečí v elektronickej forme sprístupnenie tých organizačných a riadiacich aktov a ich zmeny, ktoré súvisia s touto kolektívnou zmluvou.

2. V súlade s ustanoveniami ZP má odborová organizácia právo na informácie o hospodárskej, finančnej a personálnej situácii a racionalizačných zámeroch:

- v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdravia pri práci a ochrany životného prostredia,
- v oblasti personálnej činnosti v súlade s ustanovením ZP (pracovnoprávne, kolektívno-právne úpravy nárokov zamestnancov),

a ďalej o:

- zásadných otázkach súvisiacich s rozvojom spoločnosti,
- ekonomických výsledkoch, vrátane rozdelenia zisku,
- mzdovom vývoji a perspektívach spoločnosti;

- skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov, ktoré súvisia s ekonomickou, sociálnou činnosťou a starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a životného prostredia, pokiaľ to nie je v rozpore s ich záujmami a záväzkami voči informáciám a zahraničným partnerom.

Tieto informácie sa poskytujú na základe požiadania.

2.1. Na tento účel zamestnávateľ poskytne a písomne predloží odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a v rámci svojich možností bude brať do úvahy ich stanoviská.

2.2. Zamestnávateľ bude predkladať v mesačných intervaloch správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch v zmysle ust. § 47 ods.4 ZP.

2.3. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najneskôr 5 týždňov pred plánovanou zmenou zoznam zamestnancov, s ktorými, v prípade hromadného prepúšťania, skončí pracovný pomer.

3. V súlade s ustanoveniami ZP zamestnávateľ a odborová organizácia vopred prerokujú:

Dôvody prechodu práv	(§ 29 ods. 2)
Hromadné prepúšťanie	(§ 73 ods. 2, 4)
Skončenie pracovného pomeru	(§ 74)
Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času	(§ 86 ods. 1)
Stravovanie zamestnancov	(§152 ods. 8)
Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a zásadné otázky o podnikovej sociálnej politike, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia	(§ 237 ods. 2)
Neospravedlnené zameškanie práce	(§ 144a) ods. 6)
Náhradu škody nad 50 EUR	(§ 191 ods. 4)

4. V súlade s ustanoveniami ZP zamestnávateľ a odborová organizácia spolurozhodujú v nasledovných oblastiach:

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času	(§ 87 ods. 1, 2)
Pružný pracovný čas	(§ 88 ods. 1)
Začiatok a koniec pracovného času	(§ 90 ods. 4)
Prestávky v práci	(§ 91 ods. 2)
Rozsah a podmienky práce nadčas	(§ 97 ods. 9 a 11)
Čerpanie dovolenky	(§ 111 ods. 1, 2)
Prekážky na strane zamestnávateľa	(§ 142 ods. 4)
Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana	(§ 240 ods. 7)

5. V súlade s ustanoveniami ZP (§ 239) zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov zakotvených v tejto kolektívnej zmluve, pričom sú oprávnení najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) navrhovať zamestnávateľovi, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly,
- d) navrhovať zamestnávateľovi opatrenia na predchádzanie porušovania kódexu správania.

článok 9

PRÁVA A POVINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

1. Odborová organizácia predloží zamestnávateľovi menný zoznam členov výborov OZO. O zmenách v zložení výborov OZO bude zamestnávateľa informovať písomne, bez zbytočného odkladu.

2. Odborová organizácia bude zamestnávateľa informovať o štruktúre príslušného odborového orgánu, o zástupcoch a funkcionároch, ktorí sú oprávnení rokovať so zamestnávateľom.

3. Členovia odborovej organizácie sú povinní 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. Za zverejnenie informácií, ktoré poškodia dobré meno zamestnávateľa, si zamestnávateľ vyhradzuje právo postihu v súlade s platným právnym poriadkom.

4. Odborová organizácia spolupracuje pri zadávaní podmienok pre výber dodávateľa v oblasti zdravotnej starostlivosti o zamestnanca.

5. Odborová organizácia sa zaväzuje podporovať zamestnávateľa pri dodržiavaní pracovnej disciplíny, a to aj pri prerokovaní neospravedlnenej absencie zamestnanca.

6. Príslušné komisie odborovej organizácie majú právo u zamestnávateľa vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov zakotvených v kolektívnej zmluve.

Pritom sú oprávnené:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa pri dodržiavaní oznamovacej povinnosti generálnemu riaditeľovi spoločnosti;
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok;
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov s odôvodnením.

Na poskytnutie informácií, ktoré obsahujú chránené osobné údaje zamestnanca, je potrebný písomný súhlas zamestnanca.

ČASŤ III.

POLITIKA ZAMESTNANOSTI

článok 10

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

1. Všeobecné zásady

1.1 Zamestnávateľ zabezpečí pre rozvoj ľudského potenciálu spoločnosti efektívne využívanie jestvujúcich zamestnancov, ich rozmiestňovanie tak, aby boli využité ich znalosti, schopnosti a predpoklady ďalšieho rozvoja (preraďovanie zamestnancov) a prijímanie nových zamestnancov.

1.2 Zamestnávateľ vytvára priestor pre interné zverejňovanie pracovných miest v spoločnosti tak, aby zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach. Zverejnenie voľných pracovných miest v SPP zabezpečuje zamestnávateľ vhodným spôsobom.

1.3 Zamestnancovi, ktorý uspeje vo výberovom konaní, nebude zamestnávateľ brániť v zmene pracovného miesta, pričom prihliada na zabezpečenie nevyhnutnej náhrady na doterajšie miesto zamestnanca.

1.4 Zamestnanec, ktorý neuspeje v internom výberovom konaní na akékoľvek pracovné miesto, nemôže byť z tohto dôvodu na doterajšom pracovnom mieste znevýhodňovaný.

2. Riadené zamestnávanie absolventov

V rámci politiky zamestnanosti bude zamestnávateľ vytvárať pracovné podmienky pri nástupe do pracovného pomeru pre absolventov stredných a vysokých škôl.

článok 11

PRACOVNÝ ČAS, PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS, PRÁCA NADČAS

1. Pracovný čas

1.1 Ustanovený pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne, s výnimkou pracovného času mladistvých zamestnancov mladších ako 16 rokov, ktorých pracovný čas je 30 hodín týždenne, aj keď pracujú pre viacerých

zamestnávateľov. Ďalšia úprava pracovného času, pokiaľ to umožnia prevádzkové možnosti zamestnávateľa, bude predmetom kolektívneho vyjednávania.

1.2 U zamestnávateľa sa uplatňuje rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

1.3 Začiatok a koniec pracovného času, rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ interným riadiacim aktom po dohode s odborovou organizáciou. Začiatok a koniec prestávok v práci určí zamestnávateľ interným riadiacim aktom po prerokovaní s odborovou organizáciou.

1.4 Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas, nesmie prekročiť 48 hodín.

1.5 Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, za podmienok upravených v § 91 ods. 1 ZP (Prestávky v práci), 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 1/2 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. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena presahuje 10 a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní ďalších 15 minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

1.6 Na základe písomnej žiadosti umožní zamestnávateľ zamestnancovi zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane, ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, pričom prihliada najmä na záujmy tehotných žien, žien alebo mužov starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov.

2. Pružný pracovný čas

Na pracoviskách, kde to umožňujú prevádzkové potreby zamestnávateľa, sa uplatňuje pružný pracovný čas. Zmenu v režime pružného pracovného času je zamestnávateľ oprávnený realizovať po dohode s odborovou organizáciou.

3. Práca nadčas

3.1 Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas (čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas musí byť zo strany zamestnanca dobrovoľné a s jeho súhlasom, v prípade nesúhlasu mu bude nadčas preplatený), patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nepatrí.

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytne 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 vykonávaná.

Ak bola práca nadčas vykonaná v S/N, SV, prípadne v noci, zamestnanec má aj za hodiny náhradného voľna čerpaného za prácu nadčas, nárok na výplatu mzdového zvýhodnenia za prácu v S/N, SV, v noci.

3.2 V súlade s ust. § 97 ods. 6 ZP sa zmluvné strany dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov, po sebe nasledujúcich.

4. Pracovná pohotovosť

O pracovnú pohotovosť ide, 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 určitom mieste a bol pripravený na výkon práce v súlade s ust. § 96 ZP.

článok 12

DOVOLENKA A PRACOVNÉ VOĽNO

1. Základná výmera dovolenky

Základná výmera dovolenky je štyri týždne v zmysle ZP. Dovolenka vo výmere 5 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Dovolenka nad základnú výmeru v zmysle ZP

2a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **3 dni** dovolenky nad základnú výmeru určenú v bode 1 tohto článku a v nadväznosti na § 103 ods. 1) a 2) ZP.

Zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli termín čerpania tejto dovolenky ako hromadné čerpanie dovolenky. Termíny čerpania hromadnej dovolenky boli dohodnuté tak, aby slúžili na preklopenie voľných dní pri štátnych sviatkoch a dňoch pracovného pokoja.

2b) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na nasledovných termínoch hromadného čerpania dovolenky:

Rok	Počet dní hromadnej dovolenky	Termíny hromadného čerpania dovolenky
2025	3 dni	29.,30.,31. decembra
2026	4 dni*	28., 29.,30.,31. decembra

*V roku 2026 je na hromadné čerpanie dovolenky dohodnutý aj 1 deň z výmery dovolenky v zmysle Zákonníka práce.

Výnimkou sú zamestnanci, ktorých prítomnosť na pracovisku je nevyhnutná na zabezpečenie plynulej prevádzky zamestnávateľa.

3. Pracovné voľno

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v kalendárnom roku **3 dni** pracovného voľna, za ktoré zamestnancovi prináleží mzda.

Pracovné voľno zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za nasledovných podmienok:

- podmienkou čerpania pracovného voľna je vyčerpanie celej dovolenky z predchádzajúceho roka a **10 dní** dovolenky z nároku na dovolenku za rok, v ktorom sa čerpá pracovné voľno. U novonastúpených zamestnancov, ktorých nárok na dovolenku v roku, v ktorom nastúpili do pracovného pomeru v SPP je nižší ako **10 dní**, je podmienkou čerpania tohto voľna vyčerpanie celého nároku na dovolenku za príslušný rok;
- novonastúpení zamestnanci, ktorým v príslušnom roku nevzniká nárok na dovolenku v rozsahu hromadného čerpania dovolenky dohodnutého v bode 2b) tejto kolektívnej zmluvy, budú toto pracovné voľno čerpať v dňoch hromadnej dovolenky;
- v prípade, ak má zamestnanec v mesiaci október nevyčerpanú dovolenku z nároku na dovolenku za rok, v ktorom pracovné voľno čerpá, je povinný si prednostne vyčerpať dovolenku tak, aby si do ďalšieho roka preniesol maximálne 5 dní dovolenky, po splnení tejto podmienky si môže čerpať nevyčerpané pracovné voľno;
- termín čerpania pracovného voľna si zamestnanec vopred dohodne s priamym nadriadeným, pričom sa zohľadňuje prevádzkový záujem zamestnávateľa a stav čerpania dovolenky zamestnanca.

Nevyčerpané pracovné voľno sa neprenáša do ďalšieho roka.

4. Pracovné voľno na starostlivosť o nezaopatrené dieťa/deti do 15 rokov veku

Zamestnávateľ poskytne matkám a otcom, osobne sa starajúcim o nezaopatrené dieťa/deti do 15 rokov veku, **1 deň pracovného voľna**, za ktoré týmto zamestnancom prináleží mzda. V prípade, ak u zamestnávateľa pracujú obaja rodičia, voľno sa poskytne len jednému z nich. Voľno môžu čerpať aj v roku, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov veku, pričom ho môžu vyčerpať do konca tohto roka. Voľno je možné čerpať až po skončení skúšobnej doby.

Termín čerpania voľna si zamestnanec vopred dohodne s priamym nadriadeným, pričom sa zohľadňuje prevádzkový záujem zamestnávateľa.

Nevyčerpané pracovné voľno sa neprenáša do ďalšieho roka.

5. Pracovné voľno na dobrovoľnícku činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na vykonávanie dobrovoľníckej činnosti, ktorá spĺňa podmienky upravené v Zákone č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve, v znení zmien a doplnkov, 2 dni pracovného voľna, za ktoré zamestnancovi prináleží mzda. Podmienkou poskytnutia voľna je predloženie písomného potvrdenia prijímateľa dobrovoľníckej činnosti o vykonaní dobrovoľníckej činnosti alebo zmluvy o dobrovoľníckej činnosti.

6. Mimoriadne pracovné voľno

Generálny riaditeľ môže rozhodnúť o poskytnutí mimoriadneho pracovného voľna, ktoré slúži najmä na preklopenie sviatkov a víkendov v príslušnom roku, za ktoré zamestnancovi prináleží mzda.

článok 13

STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVIE ZAMESTNANCA, BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI A OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

1. Povinnosti zamestnávateľa

1.1 Zamestnávateľ vytvára pracovné podmienky zaisťujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca. Svoje zábery zamestnávateľ dosahuje optimalizáciou pracovného procesu, strategickým a programovým prístupom, poriadkom a disciplínou na pracovisku, zapojením zamestnancov do riešenia otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) zvýšením motivácie a ich zodpovednosti za vlastné zdravie.

1.2 Zamestnávateľ bude dodržiavať záväzky v oblasti BOZP vyplývajúce z právnych predpisov a ďalších požiadaviek, ktoré sa zamestnávateľ zaviazal plniť. Plnenie týchto záväzkov bude pravidelne preskúmané a vyhodnocované.

1.3 Zamestnávateľ bude vytvárať priaznivé podmienky pre ochranu práce, ako systému opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných opatrení, technických opatrení, zdravotníckych opatrení a sociálnych opatrení zameraných na ústretovosť pre utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich BOZP, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.

1.4 V starostlivosti o BOZP bude zamestnávateľ uplatňovať princíp zavádzania preventívnych a systematických opatrení s cieľom vážiť si zdroje a minimalizovať nepriaznivé vplyvy vykonávaných činností z hľadiska BOZP.

1.5 Zamestnávateľ bude prerokovávať s odborovou organizáciou a zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť otázky, týkajúce sa bezpečnosti, ochrany zdravia pri práci a pracovných podmienok a umožní im výkon kontroly nad stavom BOZP.

1.6 Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom rozsah zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania a zabezpečí odškodnenie a poskytnutie náhrad v zmysle platného právneho predpisu.

1.7 Zamestnávateľ vykoná v spolupráci s odborovou organizáciou 1 x za 24 mesiacov periodické previerky BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

1.8 Zamestnávateľ bude vytvárať priestor pre činnosť zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť na pracoviskách a zároveň týchto zamestnancov žiadnym spôsobom nebude diskriminovať ani inak postihovať za ich činnosť.

1.9 Návrhy opatrení v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu BOZP a pravidelné hodnotenie vývoja pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania, havárií technických zariadení a ostatných otázok BOZP je v kompetencii poradného orgánu Komisie BOZP.

Zásady činnosti a štatút Komisie BOZP upraví osobitný interný predpis.

2. Pracovné prostredie a pracovné podmienky

2.1 Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o:

- výsledkoch analýz pracovného prostredia,
- výsledkoch uskutočnených meraní škodlivých faktorov, vyskytujúcich sa v pracovnom prostredí,
- hodnotení podmienok na zaistenie BOZP na pracoviskách zamestnávateľa, napr. z hľadiska záťaže zraku, podporno-pohybovej sústavy a neuropsychického stresu,
- o ďalších skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

2.2 Zamestnávateľ poskytne určeným kategóriám zamestnancov potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky podľa platných právnych predpisov a interných predpisov, avšak ako svoj prvoradý cieľ si určuje nebezpečenstvá a ohrozenia vyplývajúce z pracovného procesu vylučovať alebo do maximálnej miery obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany alebo metódami a formami organizácie práce.

2.3 Zamestnávateľ zriadi pracovnú zdravotnú službu najmä za účelom dohľadu nad škodlivými faktormi v pracovnom prostredí a stavom pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať zdravie zamestnancov. Ak v rámci činnosti pracovnej zdravotnej služby dôjde k identifikovaniu nevhodných pracovných podmienok (vrátane ergonomických) alebo v prípade sťažností zamestnancov na nevhodné podmienky alebo usporiadanie pracovísk, zamestnávateľ zabezpečí prehodnotenie a prijme opatrenia na zlepšenie stavu.

3. Starostlivosť o zdravie zamestnancov

3.1 Zamestnávateľ v oblasti starostlivosti o zdravie zamestnancov zabezpečí sledovanie a hodnotenie zdravotného stavu zamestnancov a ich zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonávaním preventívnych lekárskeho prehliadok stanovených príslušnými právnymi predpismi a posúdením zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na výkon konkrétnych činností.

3.2 Zamestnávateľ v oblasti starostlivosti o zdravie zamestnancov monitoruje stav pracovného prostredia a pracovných podmienok, identifikuje nebezpečenstvá, kvalitatívne a kvantitatívne hodnotí zdravotné riziká vyplývajúce z expozície identifikovaným nebezpečným faktorom práce a pracovného prostredia.

4. Rekondično – liečebná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje osloviť poskytovateľov rekondičných pobytov za účelom dohodnutia zvýhodnených (zľavnených) cien alebo výhodnejších služieb na pobyty pre zamestnancov, a to na celé obdobie platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy. Pobyt v týchto zariadeniach si objednáajú a priamo uhradia zamestnanci.

5. Ochrana životného prostredia

5.1 Zamestnanci sú povinní dodržiavať pri výkone svojej práce všeobecne záväzné právne predpisy v oblasti ochrany životného prostredia, najmä v oblasti ochrany vôd, ovzdušia, odpadov, hluku a ochrany prírody a krajiny. Povinnosťou zamestnancov je taktiež dodržiavať všetky interné predpisy v oblasti ochrany životného prostredia.

5.2 V prípade, ak to vyžaduje príslušná legislatíva, zamestnávateľ zabezpečí pravidelné environmentálne vzdelávanie podľa pracovného zamerania, ktoré zamestnancom poskytne dostatočné informácie a vedomosti o možnostiach ochrany životného prostredia súvisiacich s výkonom práce.

článok 14

VZDELÁVANIE A ROZVOJ ZAMESTNANCOV

1. Koncepcia vzdelávania a rozvoja

Zamestnávateľ vytvára podmienky pre cieľavedomý rozvoj a rast schopností a zručností zamestnancov, motivuje ich k neustálemu vzdelávaniu v súlade s potrebami spoločnosti a koncepciou vzdelávania a rozvoja.

Zamestnávateľ v oblasti vzdelávania a rozvoja zabezpečuje nasledovné aktivity:

- získavanie, zvyšovanie, a prehlbovanie kvalifikácie u zamestnancov, ktorých prijal bez potrebnej kvalifikácie;
- zvyšovanie kvalifikácie u zamestnancov, u ktorých sa predpokladá rozšírenie pracovných činností, zodpovedností, poverenie náročnejšími úlohami, ku ktorým je potrebný vyšší kvalifikačný stupeň;
- rekvalifikáciu pri prechode zamestnancov na iné pracovisko;
- vzdelávanie vyžadované legislatívou na výkon pracovnej pozície;
- ďalšie vzdelávanie vyžadované na výkon pracovnej pozície (odborné vzdelávanie, jazykové, vzdelávanie v oblasti PC a IT a i.);
- manažérske vzdelávanie;
- ďalšie vzdelávanie a rozvoj v súlade so súčasnými a budúcimi potrebami zamestnávateľa a kariérneho smerovania zamestnancov.

2. Zvyšovanie kvalifikácie

a) Zvyšovanie kvalifikácie je aj jej získavanie alebo rozšírenie.

b) Zvyšovanie kvalifikácie zahŕňa tieto druhy štúdia:

- VŠ štúdium – 3.stupňové (1.bakalárske, 2. magisterské/inžinierske, 3.doktorandské)
- SŠ štúdium (maturitné štúdium)

c) Zamestnávateľ poskytne nad rámec zákonného zabezpečenia:

- náhradu nákladov za stravu do výšky stanovenej v Zákone o cestovných náhradách
- náhradu nákladov za ubytovanie v preukázanej výške, maximálne však do 34 €/noc
- náhradu cestovných výdavkov vo výške riadneho cestovného autobusovej dopravy, resp. II. triedy vlaku

Zamestnancovi študujúcemu v mieste výkonu práce poskytne len náhradu nákladov za stravu do výšky stanovenej Zákomom o cestovných náhradách.

d) Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi zvyšovať si kvalifikáciu, ak je to v súlade s požiadavkami na jeho súčasné pracovné miesto alebo sa predpokladá rozšírenie pracovnej činnosti, poverenie náročnejšími úlohami, zvýšenie zodpovedností, ku ktorým je potrebný vyšší kvalifikačný stupeň, ako má zamestnanec v súčasnosti.

e) Ďalšou podmienkou je odpracovanie nepretržite minimálne 1 roka u zamestnávateľa.

f) V súlade so ZP uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom Dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, predmetom ktorej je záväzok zamestnávateľa umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie, úhradu nákladov v súlade s KZ, pričom sa zamestnanec zaväzuje zotrvať v pracovnom pomere od ukončenia štúdia minimálne po dobu dĺžky realizovaného štúdia alebo uhradiť zamestnávateľovi náklady spojené so štúdiom v zmysle ZP.

3. Prehlbovanie kvalifikácie

3.1 Prehlbovanie kvalifikácie je permanentná inovácia profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, pričom sa nemení kvalifikačný stupeň zamestnanca. Uskutočňuje sa len v rámci aktuálneho kvalitatívneho stupňa vzdelania zamestnanca.

3.2 Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je súčasne jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní, ktorú nariadi zamestnávateľ je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

článok 15

PRACOVNÝ POMER - SKONČENIE

1. Skončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer možno skončiť:

- dohodou,
- výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo zo strany zamestnanca,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej dobe,
- uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý.

Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ postupuje v súlade s ustanoveniami ZP.

2. Organizačné zmeny

2.1 Hromadné prepúšťanie

O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 30 dní, najmenej s 30 zamestnancami.

2.1.1 V prípade štrukturálnych zmien, organizačných alebo racionalizačných opatrení, resp. z iných dôvodov v zmysle § 73 ods. 1 ZP, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, je zamestnávateľ povinný, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania, prerokovať s odborovou organizáciou opatrenia, ktorých cieľom je predísť hromadnému prepúšťaniu.

Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť odborovej organizácii všetky potrebné informácie a písomne ju informovať najmä o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, dobe počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať a kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

2.1.2 V prípade hromadného prepúšťania, ak má zamestnávateľ voľné pracovné miesta, na ktoré by mohol rekvalifikovať dotknutých zamestnancov, vypracuje prehľad týchto profesií. V prípade záujmu zamestnancov o túto rekvalifikáciu, zabezpečí tomu zodpovedajúci rekvalifikačný kurz.

2.1.3 V prípade, že zamestnávateľ nebude mať možnosť a podmienky na rekvalifikáciu uvoľnených zamestnancov z organizačných dôvodov, zaväzuje sa vynaložiť maximálne úsilie, v spolupráci s príslušným úradom práce, aby sprostredkoval zamestnanie takto uvoľneným zamestnancom.

2.2. Odstupné vypláca zamestnávateľ za týchto podmienok:

a) Odstupné v zmysle Zákonníka práce znie:

a1) odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou:

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 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:

Výška odstupného v zmysle Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru výpoveďou:

trvanie pracovného pomeru	§ 63 ods.1 písm. a) až c) ZP	§ 76 ods. 3 ZP – pracovný úraz, choroba z povolania alebo iné dôvody podľa § 76 ods. 3 ZP
	násobok Ø mesačného zárobku zamestnanca	
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	1	10
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2	
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3	
najmenej 20 rokov	4	

a2) odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou:

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 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 odstupné:

Výška odstupného v zmysle Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru dohodou:

trvanie pracovného pomeru	§ 63 ods.1 písm. a) až c) ZP	§ 76 ods. 3 ZP – pracovný úraz, choroba z povolania alebo iné dôvody podľa § 76 ods. 3 ZP
	násobok Ø mesačného zárobku zamestnanca	
menej ako 2 roky	1	10
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2	
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3	
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	4	
najmenej 20 rokov	5	

b) Ďalšie odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalšie odstupné:

b1) Ak sa jeho pracovný pomer skončí dohodou v kalendárnom mesiaci, ktorý predchádza mesiacu, od ktorého je účinná organizačná zmena (napr. organizačná zmena je účinná od 1.9., zamestnanec musí skončiť pracovný pomer dohodou v mesiaci august toho istého roka, t.j. do 31.8.), s výnimkou zamestnancov na materskej/rodičovskej dovolenke, ktorí môžu skončiť pracovný pomer dohodou po návrate z tejto dovolenky. Pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo ak sa jeho pracovný pomer skončí dohodou z dôvodu, že stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Výška ďalšieho odstupného:

Odpracované roky	Organizačné dôvody/dlhodobá zdravotná nespôsobilosť – násobok Ø mesačnej mzdy zamestnanca, v rozpätí minimálne 700€ a maximálne 1500€
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3
Najmenej 20 rokov	4

b2) Z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz (okrem prípadov 100% zavinenia si pracovného úrazu zo strany zamestnanca), chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva:

Výška ďalšieho odstupného:

Odpracované roky	Násobok Ø mesačnej mzdy zamestnanca, v rozpätí minimálne 700€ - maximálne 1500€
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	1
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	2
Najmenej 20 rokov	3

c) Zvýšené ďalšie odstupné

U zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou v zmysle odsekov b1) a b2), bodu 2.2. písm. b) KZ, sa ďalšie odstupné, pri splnení nižšie uvedených podmienok, zvyšuje o :

- c1) 1 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca**, ak ide o osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará najmenej o 1 nezaopatrené dieťa;
- c2) 1 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca**, ak sa zamestnanec spoločne s manželom, s partnerom, s ktorým žije zamestnanec v spoločnej domácnosti (partnerstvo sa preukazuje čestným vyhlásením), resp. sa stará sama/sám o nezaopatrené zdravotne postihnuté dieťa do veku 25 rokov (v tomto prípade zamestnancovi nepatrí zvýšené odstupné podľa písm. c1) tohto bodu).

2.2.1. Nárok na vyplatenie ďalšieho odstupného a zvýšeného ďalšieho odstupného podľa písm. b) a c) bodu 2.2. tejto kolektívnej zmluvy nevzniká zamestnancom ktorí:

- skončia pracovný pomer výpoveďou,
- neskončili pracovný pomer v kalendárnom mesiaci, v ktorom im vznikol nárok na starobný dôchodok alebo v mesiaci, od ktorého požiadali o priznanie predčasného starobného dôchodku.

Týmto zamestnancom vzniká nárok na vyplatenie odstupného v zmysle ustanovení ZP.

2.2.2. Pre účely vyplatenia odstupného sa započítavajú nepretržité odpracované roky u zamestnávateľa, vrátane rokov odpracovaných v NPP, ČPP, VVNP, TP, Probugas, Infogas, v 100%-ných dcérskych spoločnostiach zamestnávateľa, v zmysle časti I, článok 5, body 4 a 5 tejto KZ. U zamestnancov, ktorí nastúpili k zamestnávateľovi do 31.12.2014, sa započítavajú aj roky odpracované v spoločnostiach SPP-distribúcia, a.s. a eustream, a.s..

2.2.3 V zmysle § 76 ods.4 ZP, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

3. Zvýšené odchodné

3. 1. Zvýšené odchodné z dôvodu odchodu do starobného dôchodku

Zvýšené odchodné patrí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku ak splní nasledovné podmienky:

- zamestnanec písomne požiada zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu odchodu do starobného dôchodku najneskôr 30 kalendárnych dní pred dovŕšením dôchodkového veku;
- k rozviazaniu pracovného pomeru dôjde dohodou, s termínom skončenia pracovného pomeru v kalendárnom roku, v ktorom zamestnanec dovŕši vek potrebný na nárok na starobný dôchodok, t.j. dôchodkový vek;
- zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšené odchodné, ak mu zamestnanec preukáže, že požiadal Sociálnu poisťovňu o poskytnutie starobného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

3.2. Zvýšené odchodné z dôvodu odchodu do predčasného dôchodku

Zvýšené odchodné patrí zamestnancovi z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku ak splní nasledovné podmienky:

- zamestnanec písomne požiada zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku najneskôr 90 kalendárnych dní pred navrhovaným dňom skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku;
- zamestnanec skončí pracovný pomer v období vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok v súlade s podmienkami stanovenými v príslušných právnych predpisoch;

- zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšené odchodné, ak mu zamestnanec preukáže, že mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej Sociálnej poisťovni pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

3.3. Výška zvýšeného odchodného:

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšené odchodné vo výške násobku jeho priemernej mesačnej mzdy v rozpätí minimálne 700€ a maximálne 1500€ nasledovne:

Odpracované roky	Odchodné v zákonnej výške (násobok Ø mesačnej mzdy zamestnanca)	Násobok Ø mesačnej mzdy zamestnanca minimálne 700€, maximálne 1500€
od 10 do 20 rokov	1	3
nad 20 rokov	1	4
nad 30 rokov	1	5

4. Všeobecné podmienky vyplatenia zvýšeného odchodného

Nárok na zvýšené odchodné nevzniká zamestnancom, ktorí:

- skončia pracovný pomer z dôvodov v zmysle §63 ods. 1 písm. a) až e) ZP;
- skončia pracovný pomer dohodou z dôvodu odchodu do starobného dôchodku, ale k skončeniu pracovného pomeru nedôjde v kalendárnom roku, v ktorom nadobudol zamestnanec dôchodkový vek, a to z dôvodu, že zamestnanec písomne nepožiadala zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu odchodu do starobného dôchodku alebo odmietol uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu odchodu do starobného dôchodku.

5. Odchodné v zmysle Zákonníka práce

Spolu so zvýšeným odchodným bude zamestnancovi vyplatené aj odchodné v zmysle ZP.

V prípade, ak zamestnancovi nevznikne nárok na zvýšené odchodné, bude mu vyplatené len odchodné v zmysle ZP. Pre vyplatenie odchodného vo výške 1 priemerného mesačného zárobku zamestnanca, platia podmienky stanovené Zákonníkom práce.

ČASŤ IV

článok 16

ODMEŇOVANIE – platné pre rok 2025

1a) Individuálna úprava základnej mzdy

Zamestnávateľ vyčlení v roku 2025 na individuálne úpravy základných miezd zamestnancov sumu zodpovedajúcu 1% základných miezd zamestnancov, ktorí sú v evidenčnom stave k 1.januáru 2025. Podmienky individuálnej úpravy miezd určuje zamestnávateľ.

1b) Hromadná úprava základnej mzdy

Každému zamestnancovi prislúcha k 1.1.2025 zvýšenie jeho základnej mesačnej mzdy o 25€ + 3% jeho základnej mesačnej mzdy k 31.12.2024, a to počnúc mzdou za mesiac január 2025 (vyplatená 10.2.2025), okrem zamestnancov, ktorí nastúpia k 1. januáru 2025. Za základnú mesačnú mzdu sa považuje mzda dohodnutá v pracovnej zmluve zamestnanca.

2 . Mzda

2.1. Pre účely odmeňovania sa všetky pracovné miesta u zamestnávateľa individuálne zaraďujú do mzdových úrovní, v závislosti od prínosu pracovného miesta pre spoločnosť, pričom sa analytickou metódou hodnotia nasledovné aspekty pracovného miesta: vzdelanie (know-how), zodpovednosti a rozsah, náročnosť riešenia problémov.

2.2. Základná mzda je zamestnávateľom garantovaná mzda, ktorá je so zamestnancom dohodnutá v pracovnej zmluve. Pri určovaní základnej mzdy zamestnanca zamestnávateľ vychádza z platnej tabuľky Mzdových úrovní, pričom však výška základnej mzdy je vecou dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Postup navrhovania a schvaľovania základnej mzdy zamestnanca sa riadi internými predpismi zamestnávateľa.

2.3.Tabuľka mzdových úrovní je prílohou tejto kolektívnej zmluvy.

3. Mzda pri výkone inej práce

Zamestnancovi, ktorý je preradený na inú prácu podľa § 55 ods. 2 písm. a), c), e) a ods. 4 ZP, a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí počas preradenia doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku pred jeho preradením, najdlhšie však 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

4. Mzda za prácu nadčas

Pri nariaďovaní práce nadčas bude zamestnávateľ postupovať v súlade s ust. § 121 ZP a časti III, čl. 11, bod 3. tejto KZ.

5. Mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia

Zamestnancom poskytuje zamestnávateľ mzdové zvýhodnenie a mzdovú kompenzáciu stanovené touto KZ, resp. minimálne v rozsahu ustanovenom ZP, ak nie je v tejto KZ ustanovené inak.

5.1. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22.00 a 06.00 hodinou. Zamestnancovi patrí za každú odpracovanú hodinu nočnej práce podľa § 98 ZP popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške stanovenej ako minimum v § 123 ods. 1 ZP.

5.2 Mzdové zvýhodnenie

a) Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Za prácu v sobotu poskytne zamestnávateľ popri dosiahnutej mzde zamestnancovi za každú nariadenú odpracovanú hodinu, v zmysle rozpisu zmien, mzdové zvýhodnenie vo výške stanovenej ako minimum v §122 a) ods. 1 ZP.

b) Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Za prácu v nedeľu poskytne zamestnávateľ popri dosiahnutej mzde zamestnancovi za každú nariadenú odpracovanú hodinu, v zmysle rozpisu zmien, mzdové zvýhodnenie vo výške stanovenej ako minimum v §122 b) ods. 1 ZP.

6. Mzda za prácu vo sviatok

Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% priemerného zárobku. Za prácu v dňoch 24.12. a 31.12. od 18.00 do 6.00 hod. prislúcha zamestnancom mzdové zvýhodnenie vo výške 150% priemerného zárobku.

a) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.

Za dobu čerpania náhradného voľna prináleží zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

b) Zamestnancovi, ktorý nepracoval, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí mzda. Ak má zamestnanec v pracovnom režime s rozpisom zmien na sviatok určené pracovné voľno, alebo ak zamestnancovi v jednozmennej prevádzke pripadne sviatok na sobotu alebo nedeľu, mzda mu nepatrí.

c) Mzda podľa písm. b) tohto odseku nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

7. Platenie pracovnej pohotovosti

O pracovnú pohotovosť ide, 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 určitom mieste a bol pripravený na výkon práce.

Pracovná pohotovosť môže byť na pracovisku alebo na inom dohodnutom mieste.

Pracovná pohotovosť na pracovisku, počas ktorej je zamestnanec pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

Pracovná pohotovosť mimo pracoviska, počas ktorej je zamestnanec pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná iba po písomnej dohode so zamestnancom.

a) Neaktívna časť pracovnej pohotovosti - zamestnancovi sa poskytne za hodinu nariadenej alebo dohodnutej neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

a 1) na pracovisku

- **pracovný deň** - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy,
- **deň pracovného voľna (sobota, nedeľa)** - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy s príplatkom 25% z tejto pomernej časti základnej zložky mzdy,
- **sviatok (štátny) a v dňoch pracovného pokoja určených Zákonom o štátnych sviatkoch** - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy s príplatkom 100% z tejto pomernej časti základnej zložky mzdy,
- **v dňoch 24.12. a 31.12.** - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy s príplatkom 150% z tejto pomernej časti základnej zložky mzdy.

a 2) na inom dohodnutom mieste (mimo pracoviska)

- 0,95€ /hod. - v pracovný deň,
- 1,16€ /hod. - v deň pracovného voľna (sobota, nedeľa), vo sviatok (štátny) a v dňoch pracovného pokoja určených zákonom o štátnych sviatkoch.

b) Aktívna časť pracovnej pohotovosti - pokiaľ je zamestnanec v priebehu pohotovosti povolaný na výkon práce, poskytne sa mu za skutočne odpracovaný čas mzda a príslušné mzdové zvýhodnenia vyplývajúce z podmienok práce.

Za dobu výkonu práce, v priebehu nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti, sa náhrada za pohotovosť neposkytne.

8. Cieľová odmena

8.1. Cieľová odmena za rok 2024, vyplácaná v roku 2025

Cieľová odmena za rok 2024 bude vyplatená v súlade s podmienkami dohodnutými v bode 8.2. tejto Kolektívnej zmluvy a v Pravidlách a podmienkach vyplatenia cieľovej odmeny za rok 2024, ktoré sú prílohou č. 2 tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „Pravidlá vyplatenia CO“).

8.2. Podmienky vyplatenia Cieľovej odmeny (ďalej „CO“)

V prípade, ak zamestnávateľ v roku 2024 (rok, za ktorý sa cieľová odmena vypláca) splní ekonomický ukazovateľ EBIT minimálne na 100% bude na vyplatenie cieľovej odmeny vyčlenená suma vo výške mesačnej základnej mzdy platnej k 31.12.2024 zamestnancov, spĺňajúcich podmienky vyplatenia CO uvedené v tomto bode Kolektívnej zmluvy a v Pravidlách vyplatenia CO.

U zamestnancov, ktorí nastúpili na materskú/rodičovskú/otcovskú dovolenku (ďalej len „MD/RD/OD“) pred 31.12.2024 sa CO vypočíta zo základnej mzdy v mesiaci pred nástupom na MD/RD/OD.

Úroveň ukazovateľa EBIT je v súlade s obchodným plánom na rok 2024. Ukazovateľ bude vyhodnotený na základe auditovanej účtovnej závierky za rok 2024.

Cieľová odmena bude vyplatená v nasledovnom členení:

Fixná časť CO

- 50% základnej mzdy zamestnanca k 31.12.2024 (u zamestnancov na MD/RD/OD, ktorí nastúpili na MD/RD/OD pred 31.12.2024, 50% základnej mzdy, ktorú mali pred nástupom na MD/RD/OD).

Fixná časť CO bude vyplatená každému zamestnancovi spĺňajúcemu podmienky dohodnuté v tejto Kolektívnej zmluve a stanovené v Pravidlách vyplatenia CO.

Individuálna časť CO

- Služi na individuálne ocenenie zamestnanca.
- O vyplatení a výške tejto časti cieľovej odmeny rozhoduje nadriadený manažér, na základe hodnotenia výkonnostných ukazovateľov hodnoteného zamestnanca.
- Výška budgetu na prerozdelenie individuálnej časti sa vypočíta zo sumy predstavujúcej 50% základných miezd k 31.12.2024 zamestnancov, spĺňajúcich podmienky vyplatenia cieľovej odmeny (u zamestnancov na MD/RD/OD, ktorí nastúpili na MD/RD/OD pred 31.12.2024, zo sumy 50% základnej mzdy, ktorú mali pred nástupom na MD/DR/OD).

Cieľová odmena bude vyplatená každému zamestnancovi, ktorý bude k 30.4.2025 v pracovnom pomere u zamestnávateľa a spĺňa podmienky vyplatenia cieľovej odmeny dohodnuté v tejto Kolektívnej zmluve a v Pravidlách vyplatenia CO.

Cieľová odmena sa vypláca vo výplatnom termíne za mesiac apríl 2025 (t.j. 10.5.2025).

Podrobnejšie Pravidlá vyplatenia CO, ktoré sú prílohou tejto Kolektívnej zmluvy, sa vzťahujú na vyplatenie cieľovej odmeny za rok 2024 vyplácanej v roku 2025.

V prípade, ak zamestnávateľ splní ukazovateľ EBIT na menej ako 100%, je rozhodnutie o vyplatení cieľovej odmeny v pôsobnosti predstavenstva spoločnosti. Je tiež v pôsobnosti predstavenstva stanoviť podmienky a pravidlá vyplatenia cieľovej odmeny. Ak predstavenstvo spoločnosti rozhodne o vyplatení tejto odmeny, bude zamestnávateľ písomne, bez zbytočného odkladu, o týchto podmienkach informovať POZ, po ich schválení v predstavenstve.

9. Vianočná odmena

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je k 30.11.2025 v pracovnom pomere, v evidenčnom stave u zamestnávateľa a spĺňa ďalšie podmienky dohodnuté v tomto bode, vianočnú odmenu vo výške 400 €.

Vianočná odmena sa nevyplatí zamestnancovi, ktorému k 30.11.2025 plyní 3 mesačná skúšobná doba.

Zamestnancovi, ktorý odpracoval k 30.11.2025 celých 12 kalendárnych mesiacov (evidenčný stav) sa vyplatí vianočná odmena vo výške 400 €.

Zamestnancovi, ktorý odpracoval k 30.11.2025 menej ako 12 kalendárnych mesiacov, sa vianočná odmena kráti za každý neodpracovaný kalendárny mesiac o 1/12, pričom za odpracované mesiace sa pre účel výpočtu krátenia považujú aj odpracované mesiace skúšobnej doby.

Vianočná odmena sa zamestnancovi kráti aj za obdobie práceneschopnosti (s výnimkou pracovného úrazu) a za obdobie ošetrovania chorého člena rodiny (ďalej len „OČR“). Ak bol zamestnanec počas posledných 12 mesiacov práceneschopný alebo čerpal OČR, vianočná odmena sa kráti o 1/12 za každých 30 kalendárnych dní. Dni práceneschopnosti a čerpania OČR sa v rámci 12 mesiacov spočítavajú samostatne.

Výška krátenej vianočnej odmeny sa finálne zaokrúhli matematicky na dve desatinné miesta.

Vianočná odmena sa nevyplatí zamestnancovi, ktorému plyní výpovedná doba z dôvodu výpovede v zmysle § 63 ods.1 písm. d) a e) ZP.

Vianočná odmena bude zamestnancom vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac november 2025 (10.12.2025).

10. Výplata mzdy

Mzda sa vypláca v eurách.

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to vo výplatnom termíne, ktorým je 10. deň v príslušnom mesiaci. Mzdu poukazuje zamestnávateľ bezhotovostným prevodom do peňažného ústavu, na účet, ktorého číslo oznámi zamestnanec zamestnávateľovi.

11. Všeobecné ustanovenia

Postup pri určení mzdy za chybnú prácu, zrážok zo mzdy a o normovaní práce sa bližšie neupravuje, t.j. vychádza sa v plnom rozsahu zo Zákonníka práce.

Informácie o osobných údajoch, o mzdových náležitostiach jednotlivcov majú dôverný charakter (zverejniť sa môžu len s písomným súhlasom zamestnanca). Odborné útvary (zamestnanci ľudských zdrojov, informačných technológií a financií), ktoré prichádzajú do styku s dôvernými údajmi a jednotliví vedúci zamestnanci sú povinní vykonať opatrenia na zamedzenie úniku týchto informácií.

V kompetencii ľudských zdrojov zamestnávateľa je:

- tvorba, modifikácia pravidiel odmeňovania a usmerňovanie mzdových foriem,
- vydávanie zásad pre výpočet priemerov na náhrady mzdy,
- vydávanie katalógu pracovných pozícií a zásad pre jeho používanie.

Zamestnávateľ sa zaväzuje všetky systémové zmeny a úpravy mzdových predpisov prerokovať s odborovou organizáciou, pričom obsah rokovania bude zaznamenaný v zápise, ktorý podpíšu obidve strany.

ČASŤ V

článok 17

SOCIÁLNY PROGRAM

Rozvoj spoločnosti a zvýšené nároky na prácu zamestnancov si vyžadujú zlepšovanie pracovného prostredia a pracovných podmienok. Cieľom zamestnávateľa je aktivitami Sociálneho programu skvalitniť výkon práce a motivovať zamestnancov k rozvoju zamestnávateľa.

1. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Sociálny fond:

a) V prípade, ak zamestnávateľ dosiahne zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, tvorí sociálny fond z nákladov prídedom vo výške 1,5% zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov (súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok).

V prípade, ak zamestnávateľ tieto podmienky nesplní, tvorí sociálny fond vo výške 1% zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

b) Tvorí sa aj zo zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka.

c) Tvorí sa zo zhodnotenia voľných finančných prostriedkov sociálneho fondu zhodnotených individuálnou úrokovou sadzbou na denných termínovaných vkladoch v bankách.

Ak spoločnosť vytvorí zisk a Valné zhromaždenie tejto spoločnosti rozhodne o rozdelení zisku a prídeme zo zisku do tvorby sociálneho fondu, bude čerpanie sociálneho fondu predmetom kolektívneho vyjednávania.

2. VYUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

2.1 V rámci realizácie podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a zlepšenia ich životnej úrovne poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu príspevok na stravu, pracovné jubileá, podporu v núdzi a v

prípade úmrtia, sociálnu výpomoc v mimoriadnych životných situáciách, ocenenie darcov krvi, podporu rodiny, regeneráciu, podporu športových aktivít, preventívne lekárske prehliadky a ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Tieto príspevky sa poskytujú zamestnancom. Ich rodinným príslušníkom sa poskytujú, pokiaľ je to výslovne uvedené v niektorom z bodov v tomto článku kolektívnej zmluvy.

2.2 Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok pre POZ na úhradu jeho nákladov vynaložených v súvislosti s realizáciou kolektívneho vyjednávania. Takýmito nákladmi sú náklady na spracovanie analýz, expertíz a na iné služby nevyhnutné na realizáciu kolektívneho vyjednávania. Na tento účel poskytne každý rok 0,05% z tvorby sociálneho fondu aktuálneho roka uvedenej v bode 1a) tohto článku. Príspevok bude poskytnutý na základe žiadosti POZ adresovanej na ľudské zdroje zamestnávateľa s uvedením účelu využitia v súlade s ustanovením § 7 Zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z., v znení zmien a doplnkov.

VYUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO PROGRAMU

Aktivity, ktoré zamestnávateľ pre zamestnancov zabezpečuje v rámci Sociálneho programu, a pri ktorých celkom alebo sčasti prispieva na úhradu nákladov, sú:

3. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, resp. v iných zamestnávateľom vybraných stravovacích zariadeniach alebo zabezpečí dovoz čerstvej alebo mrazenej stravy a podmienky na jej prípravu a to tak, že prispeje na stravovanie vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé hlavné jedlo 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 znení neskorších predpisov. Zvyšok kalkulovanej ceny hlavného jedla (stravovacej poukážky) vrátane DPH hradí zamestnanec.

Zamestnancom, ktorí pracujú na pracoviskách, kde zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, a z toho dôvodu zamestnanci nemajú nárok na stravovacie poukážky/finančný príspevok na stravovanie, ak sa z vážnych zdravotných dôvodov (napr. celiakia, diabetes...) nemôžu v tomto zariadení stravovať, poskytne zamestnávateľ stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie v závislosti od ich výberu, za rovnakých podmienok, ako sú uvedené v bode 3.1. Nárok na stravovacie poukážky/finančný príspevok na stravovanie si zamestnanec uplatní po predložení posudku od odborného lekára (nie od všeobecného ošetrojúceho lekára).

3.1 V súlade s ust. § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ umožní zamestnancom výber medzi poskytnutím stravovania formou stravovacej poukážky a finančným príspevkom na stravovanie. Pravidlá výberu stanovuje zamestnávateľ v internom predpise. Zamestnancom, ktorí si vyberú stravovacie poukážky, poskytuje zamestnávateľ poukážky v hodnote, ktorá zodpovedá výške stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, pričom 55% z ceny poukážky je daňový náklad zamestnávateľa, zvyšok hradí zamestnanec. Zamestnancom, ktorí si vyberú finančný príspevok na stravovanie, poskytuje zamestnávateľ finančný príspevok v sume zodpovedajúcej sume, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovacie poukážky.

3.2 Príspevok na stravu

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravu, v zmysle § 7 Zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, finančným príspevkom zo sociálneho fondu vo výške 0,60€/stravovacia poukážka/jedlo/finančný príspevok na stravovanie.

3.3 Na strediskách s nepretržitou prevádzkou (ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín), kde sa zamestnanci vo večerných hodinách, dňoch pracovného pokoja a vo sviatok nemajú možnosť stravovať v stravovacom zariadení zamestnávateľa, bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi ďalšiu stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie.

3.4 Ak pracovná zmena trvá viac ako 4 hodiny zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednu stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie, pri pracovnom výkone viac ako 11 hodín poskytne ďalšiu stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie.

3.5 Zamestnancom, ktorým bude nariadená práca nadčas v trvaní viac ako 3 hodiny/deň, zamestnávateľ zabezpečí teplú stravu, a ak to nie je možné, poskytne ďalšiu stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie.

V prípade zastupovania zamestnancov v rámci zmenovej prevádzky, ktoré trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne spolu 2 stravovacie poukážky/finančné príspevky na stravovanie.

3.6 Zamestnancom, vykonávajúcim pracovnú pohotovosť na pracovisku v pracovných dňoch v trvaní viac ako 3 hodiny/deň, poskytne zamestnávateľ príspevok na ďalšie hlavné jedlo (resp. 1 stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie).

Pri pracovnej pohotovosti na pracovisku v dňoch pracovného pokoja za každých 12 hodín pracovnej pohotovosti príspevok na jedno hlavné jedlo (resp. stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie).

V prípade vykonávania práce nadčas v rámci nepretržitej zmenovej prevádzky, ak takáto pracovná zmena vykonaná ako práca nadčas trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2 stravovacie poukážky/finančné príspevky na stravovanie.

3.7 Príspevok na stravu/stravovaciu poukážku/finančný príspevok na stravovanie a finančný príspevok zo sociálneho fondu sa zamestnancovi neposkytne počas:

- práceneschopnosti;
- ošetrovania chorého člena rodiny;
- pracovnej cesty;
- materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky;
- neplateného voľna;
- študijného voľna;
- dovolenky na zotavenie;
- pracovného voľna v zmysle § 141 ZP - dôležité osobné prekážky v práci a § 142 ZP prekážky na strane zamestnávateľa;
- voľna v bode 13 tejto časti KZ (Osobné prekážky na strane zamestnanca);
- pracovného voľna pri osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca v zmysle ZP a tejto kolektívnej zmluvy.

4. Pracovné jubileá

Zamestnávateľ odmení zamestnancov za pracovné jubileum, za ktoré sa považuje dlhoročná práca u zamestnávateľa, pričom výška odmeny sa vypočíta podľa počtu nepretržite odpracovaných rokov u zamestnávateľa (započítavanie rokov podľa časti I, článok 5 tejto KZ), nasledovne:

Odpracované roky	Výška odmeny
10 rokov	150€
20 rokov	300€
25 rokov	350€
30 rokov	450€
35 rokov	550€
40 rokov	700€

Odmenu pri pracovnom jubileu zamestnávateľ vypláca zamestnancom štvrťročne, a to vo výplate za posledný mesiac štvrťroka, v ktorom zamestnanec dosiahol pracovné jubileum.

Zamestnancovi, ktorý počas trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa splní podmienku vyplatenia odmeny pri pracovnom jubileu a končí pracovný pomer, vyplatí zamestnávateľ odmenu za pracovné jubileum pri skončení pracovného pomeru, v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Nárok na vyplatenie odmeny pri pracovnom jubileu nevzniká zamestnancovi, ktorý končí pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) a e) ZP alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 68 ZP.

Zamestnancom, u ktorých nepretržité odpracovanie rokov u zamestnávateľa bolo prerušené zaradením do evidencie nezamestnaných bezprostredne po ukončení pracovného pomeru u zamestnávateľa (vrátane NPP, ČPP, VVNP, TP a Probugas, Infogas, 100%-ných dcérskych spoločností zamestnávateľa a u zamestnancov, ktorí nastúpili k zamestnávateľovi do 31.12.2014 zo spoločností SPP - distribúcia, a.s. a eustream, a.s.) z dôvodov v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a z evidencie nezamestnaných opätovne nastúpili do pracovného pomeru u zamestnávateľa (neboli zamestnaní u iného zamestnávateľa) sa do rokov odpracovaných u zamestnávateľa započítavajú aj roky odpracované u zamestnávateľa v spoločnostiach uvedených v tomto bode, pred zaradením do evidencie nezamestnaných.

5. Podpora v núdzi

S cieľom poskytnúť pomoc a podporu pri ťažkej životnej situácii poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou pri trvalej invalidite jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške **4 500€**. Nárok na sociálnu výpomoc si uplatňuje zamestnanec právoplatným rozhodnutím o trvalej invalidite. Zamestnanec, ktorý rozviaže pracovný pomer z dôvodov v zmysle § 63 ods. 1, písm. c) ZP a zamestnávateľ mu vyplatí odstupné, nemá nárok na podporu v núdzi podľa tohto ustanovenia.

6. Príspevok pri úmrtí zamestnanca

Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca hradí náklady na zakúpenie vencov, a to do výšky 200€ a náklady spojené s dopravou zamestnancov na pohreb.

7. Podniková sociálna politika, sociálna výpomoc zamestnancom, ich rodinným príslušníkom, partnerom v mimoriadnych životných situáciách

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu:

7.1 Zamestnancovi dlhodobu práceneschopnému - práceneschopnosť trvá nepretržite viac ako 2 mesiace - sociálnu výpomoc v sume 200€ po prvých 2 mesiacoch a následne po každých ďalších 4 týždňoch nepretržitého trvania práceneschopnosti sociálnu výpomoc vo výške 100€.

Sociálna výpomoc bude vyplatená len tým zamestnancom, ktorých pracovný pomer v čase vzniku nároku na výplatu výpomoci trvá. Maximálna výška sociálnej výpomoci vyplnenej za 1 kalendárny rok zamestnancovi je 1200€/kalendárny rok.

Zamestnancovi, ktorého pracovné miesto bolo zrušené, poskytne zamestnávateľ túto sociálnu výpomoc maximálne 1 krát po zrušení pracovného miesta, vo výške 200€.

7.2 Jednorazový príspevok pri narodení/osvojení dieťaťa vo výške 500€/dieťa.

Príspevok sa vypláca pri narodení/osvojení dieťaťa, po predložení rodného listu/právoplatného rozsudku súdu o osvojení dieťaťa. V prípade, ak obaja rodičia dieťaťa pracujú u zamestnávateľa, príspevok sa vyplatí len jednému z nich.

7.3 Jednorazovú sociálnu výpomoc pri úmrtí zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania vo výške:

- 2 700 € - manželovi, partnerovi, s ktorým žil zamestnanec v spoločnej domácnosti (partnerstvo sa preukazuje čestným vyhlásením), ktorý sa zvýši o ďalších
- 3 350 € - ak má zamestnanec aspoň 1 nezaopatrené dieťa, ktorý sa zvýši o ďalších
- 660 € - ak je pozostalým invalidné alebo zdravotne postihnuté dieťa.

7.4 Rodinnému príslušníkovi zamestnanca - jednorazovú sociálnu výpomoc pri úmrtí zamestnanca vo výške:

- 1 000 € - manželovi, partnerovi, s ktorým žil zamestnanec v spoločnej domácnosti (partnerstvo sa preukazuje čestným vyhlásením), ktorý sa zvýši o ďalších
- 1 350 € - ak má zamestnanec aspoň 1 nezaopatrené dieťa, ktorý sa zvýši o ďalších
- 660 € - ak je pozostalým invalidné alebo zdravotne postihnuté dieťa.

Ak je vyplatená sociálna výpomoc podľa bodu 7.3, nevzniká nárok na vyplatenie výpomoci podľa bodu 7.4..

7.5 Zamestnancovi - jednorazovú sociálnu výpomoc pri úmrtí manžela zamestnanca, partnera, s ktorým žil zamestnanec v spoločnej domácnosti (partnerstvo sa preukazuje čestným vyhlásením), ktorý sa stará o nezaopatrené dieťa, vo výške 830€/na každé nezaopatrené dieťa.

8. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na ocenenie darcov krvi:

- pri získaní bronzovej Jánskeho plakety (10 odberov)	50€
- pri získaní striebornej Jánskeho plakety (20 odberov)	70€
- pri získaní zlatej Jánskeho plakety (40M, 30Ž odberov)	80€
- pri získaní diamantovej Jánskeho plakety (80M, 60Ž odberov)	100€
- medaila profesora MUDr. Jána Kňazovického (100 odberov)	100€
- medaila MUDr. Krišľa (viac ako 100 odberov a zásluhy o transfúznictvo)	100€

9. Príspevok na regeneráciu, starostlivosť o zdravie, šport a kultúru

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu, starostlivosť o zdravie, šport a kultúru vo výške 300€/zamestnanec/rok.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na základe čestného vyhlásenia zamestnanca o využití príspevku na tento účel. Po splnení tejto podmienky, bude zamestnancovi príspevok poskytnutý vo výpláte za mesiac jún (10.7).

Tento príspevok bude možné využiť aj na platbu zamestnávateľa za kartu Multisport alebo aplikáciu UpBalancea, ak si zamestnanec vyberie jeho použitie na tento účel.

Bližšie podmienky vyplatenia príspevku, jeho použitia na financovanie karty Multisport alebo aplikácie UpBalancea, spôsob predkladania čestných vyhlásení upraví zamestnávateľ v pravidlách, ktoré prerokuje s odborovou organizáciou.

10. Nadštandardná preventívna lekárska prehliadka

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere v evidenčnom stave nadštandardné preventívne lekárske prehliadky raz za 2 roky. Cenu preventívnej nadštandardnej lekárskej prehliadky, vo výške dohodnutej v zmluve s jej poskytovateľom, hradí zamestnávateľ zo sociálneho fondu. Cena preventívnej prehliadky nepodlieha dani a odvodom.

11. Finančný príspevok v prípade ťažkej životnej situácie zamestnanca

V prípade, ak sa zamestnanec ocitne v ťažkej životnej situácii, ktorá je spojená s mimoriadnym zvýšením jeho finančných výdavkov, môže požiadať zamestnávateľa o poskytnutie finančného príspevku. Maximálna výška príspevku je 10 000 eur/zamestnanec/rok, a to aj v prípade, ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v priebehu roka viac príspevkov z rôznych dôvodov. Poskytnutie príspevku posudzuje komisia zložená zo zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie. Na návrh komisie, rozhoduje o poskytnutí príspevku a jeho výške generálny riaditeľ. Bližšie podmienky poskytovania príspevku upravujú pravidlá, ktoré budú prerokované s odborovou organizáciou.

V roku 2025 bude na tento účel vyčlenená suma 100 000 eur, z toho 30 000 eur bude hrađených zo sociálneho fondu. V roku 2026 bude využitie prostriedkov sociálneho fondu na tento účel predmetom kolektívneho vyjednávania, v závislosti od stavu na účte sociálneho fondu.

12. Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom v pracovnom pomere účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) v prípade, ak prejavia záujem.

1. Výška príspevku zamestnanca

Minimálna výška príspevku účastníka sporenia na DDS je 5,00 € mesačne.

2. Výška príspevku zamestnávateľa

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na DDS sumou zodpovedajúcou dvojnásobku príspevku zamestnanca, maximálne však do výšky určenej zamestnávateľom ako maximum v tabuľke podľa príslušnej vekovej kategórie, za podmienky, že tento maximálny mesačný príspevok nepresiahne 6% hrubej mzdy zamestnanca. V prípade, ak

maximálny mesačný príspevok zamestnávateľa presiahne 6% hrubej mzdy zamestnanca, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na DDS v sume zodpovedajúcej 6% jeho hrubej mzdy.

Pri určovaní maximálnej výšky príspevku zamestnávateľa je základným kritériom vek účastníka sporenia, ktorý dovŕši v príslušnom kalendárnom roku, (napr. účastník dňa 25.11.2025 dovŕši vek 61 rokov, v roku 2025 už patrí do kategórie nad 60 rokov).

Zamestnanec je oprávnený meniť výšku svojho príspevku a to v mesiaci január, pričom príspevok zamestnávateľa sa upraví počnúc mesiacom február a v mesiaci december, v tomto prípade sa príspevok zamestnávateľa upraví počnúc mesiacom január nasledujúceho roka.

Maximálne výšky príspevkov zamestnávateľa podľa jednotlivých vekových kategórií:

Vek	Maximálny mesačný príspevok zamestnávateľa
nad 60 r.	90€
nad 55r. až 60r. vrátane	85€
nad 50r. až 55r. vrátane	65€
nad 40r. až 50r. vrátane	55€
do 40r. vrátane	30€

3. Všeobecné podmienky pre DDS

3.1 Čakacia doba

Zmluvné strany sa dohodli na čakacej dobe (dĺžke trvania pracovného pomeru, po uplynutí ktorej zamestnávateľ začne prispievať zamestnancovi na DDS) 3 mesiace odo dňa nástupu do pracovného pomeru u zamestnávateľa. Pri pracovnom pomere na dobu určitú sa čakacia doba vzťahuje na prvé dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú. Pri opätovnom dojednaní pracovného pomeru na dobu určitú (pracovné pomery bezprostredne nadväzujú) sa čakacia doba odpúšťa. V individuálnych prípadoch môže zamestnávateľ po dohode s príslušnou odborovou organizáciou dĺžku čakacej doby skrátiť.

3.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje doplatiť príspevky za čas prerušenia účasti účastníka na DDS, ak sa tak zamestnanec rozhodne, a ak prerušenie bolo z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca (1 kalendárny mesiac a viac). Prerušenie musí zamestnanec oznámiť doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

3.3 Ak zo mzdy zamestnanca alebo z jeho ostatných príjmov zamestnávateľ nemôže odvieť príspevok účastníka sporenia vo výške dohodnutej v zamestnaneckej zmluve a účastník, z dôvodov hodných osobitného zreteľa, nie je schopný uskutočniť úkon zabezpečujúci zmenu výšky jeho príspevku, resp. požiadať doplnkovú dôchodkovú spoločnosť o prerušenie sporenia, zamestnávateľ poskytne svoj príspevok v plnej výške.

3.4 Zamestnancovi, ktorý v príslušnom kalendárnom mesiaci neospravedlnene zameškal pracovnú zmenu, zamestnávateľ neposkytne príspevok zamestnávateľa na DDS.

3.5 Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ poskytne príspevok len do jednej zo spoločností, ktorú si zamestnanec vyberie.

3.6 Zamestnávateľ príspevok neposkytuje:

- zamestnancom, ktorí dovŕšili dôchodkový vek pre vznik nároku na starobný dôchodok v zmysle legislatívy platnej v Slovenskej republike v znení zmien a doplnkov a zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere a zároveň poberajú dôchodok za výsluhu rokov podľa osobitných predpisov,
- za príslušný mesiac zamestnancom, ktorí svojou nebanalitou spôsobia, že z ich príjmu nie je možné odvieť príspevok poistenca v príslušnom mesiaci vo výške dohodnutej v zamestnaneckej zmluve,
- za príslušný mesiac zamestnancom, ktorí sú 1 kalendárny mesiac a viac na neplatenom voľne,

- zamestnancom, ktorí nastúpili na materskú dovolenku, rodičovskú, otcovskú dovolenku v zmysle ust. § 166 Zákonníka práce, počas trvania tejto dovolenky a ďalším zamestnancom v mimo evidenčnom stave.

4. Zamestnávateľ prerokuje minimálne 2 mesiace vopred s odborovou organizáciou:

- odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy;
- vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy;
- uzatvorenie novej zamestnávateľskej zmluvy;
- zmeny a doplnky zamestnávateľskej zmluvy, týkajúce sa výšky príspevku.

13. Vreckové pri zahraničnej pracovnej ceste

Zamestnávateľ poskytne pri zahraničnej pracovnej ceste vreckové v cudzej mene vo výške 40% príslušnej dennej sadzby stravného pri dodržaní pravidiel určených zamestnávateľom interným predpisom.

14. Poistenie zamestnancov pri zahraničnej pracovnej ceste

Zamestnávateľ poistí zamestnanca pri zahraničnej pracovnej ceste a nad rámec zákonných povinností uhradí rozdiel nákladov, ktoré podľa poisťovnej zmluvy neuhrádza zdravotná, prípadne iná poisťovňa za toho zamestnanca, ktorý nie vlastnou vinou ochorie alebo utrpí úraz a podrobí sa v zahraničí nevyhnutným liečebným úkonom.

15. Osobné prekážky na strane zamestnanca

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri osobných prekážkach v práci pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec Zákonníka práce, po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby u zamestnávateľa v tomto rozsahu:

č.	Týka sa:	V zmysle ZP zamestnávateľ poskytne pracovné voľno	Nad rámec Zákonníka práce
1.	pri úmrtí manžela, dieťaťa zamestnanca; rovnaký počet dní sa poskytne aj pri úmrtí partnera (partnerstvo sa preukazuje čestným vyhlásením), s ktorou/s ktorým žil zamestnanec v čase úmrtia v spoločnej domácnosti	s náhradou mzdy dva dni a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb	ďalší jeden deň s náhradou mzdy
2.	pri úmrtí súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, manžela súrodenca zamestnanca	s náhradou mzdy jeden deň na účasť na pohrebe a ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb	ďalší jeden deň s náhradou mzdy
3.	pri úmrtí rodiča zamestnanca	s náhradou jeden deň na účasť na pohrebe a ďalší deň, ak obstaráva pohreb týchto osôb	ďalšie dva dni s náhradou mzdy
4.	pri úmrtí prarodiča alebo vnuka zamestnanca, prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb	s náhradou mzdy nevyhnutne potrebný čas, najviac jeden deň na účasť na pohrebe a na ďalší jeden deň, ak obstaráva pohreb	ďalší jeden deň s náhradou mzdy
5.	na vlastnú svadbu	s náhradou mzdy jeden deň na účasť na svadbe s náhradou mzdy	ďalší jeden deň s náhradou mzdy
6.	na svadbu rodiča zamestnanca	bez náhrady mzdy jeden deň na účasť na svadbe	
7.	na svadbu dieťaťa zamestnanca	bez náhrady mzdy jeden deň na účasť na svadbe	s náhradou mzdy jeden deň na účasť na svadbe a ďalší jeden deň (ak sú u zamestnávateľa zamestnaní obaja rodičia, voľno s náhradou mzdy nad rámec ZP sa im poskytne v súčte 2 dni)

8.	sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa zamestnanca do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy - ak sú u zamestnávateľa zamestnaní obaja rodičia, toto voľno sa poskytne len jednému z nich	s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac desať dní v kalendárnom roku	pracovné voľno najviac desať ďalších dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy (ak sú u zamestnávateľa zamestnaní obaja rodičia, toto voľno sa poskytne v súčte 10 dní)
9.	pri narodení dieťaťa zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť	s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas	celkom jeden deň s náhradou mzdy (vrátane voľna v zmysle Zákonníka práce)
10.	pri živelní udalosti (snehová kalamita, povodeň a pod.) na základe potvrdenia príslušných orgánov (orgány miestnej samosprávy, dopravné podniky)		na nevyhnutne potrebný čas, najviac jeden deň s náhradou mzdy
11.	na vlastnú promóciu zamestnanca		jeden deň s náhradou mzdy
12.	na presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie, v tej istej obci (meste) v prípade, že nejde o sťahovanie v záujme zamestnávateľa	bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac jeden deň	s náhradou mzdy voľno v rozsahu v zmysle Zákonníka práce (na nevyhnutne potrebný čas, najviac jeden deň)
13.	na presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie, do inej obce (mesta) a to aj v prípade, že nejde o sťahovanie v záujme zamestnávateľa	bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac dva dni	s náhradou mzdy voľno v rozsahu v zmysle Zákonníka práce (na nevyhnutne potrebný čas, najviac dva dni)
14.	bezplatným darcom krvi v deň slávnostného odovzdávania plaket prof. Dr. Jánskeho		jeden deň s náhradou mzdy
15.	na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov (ak dôjde k odboru)	s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odboru a späť a za čas na zotavenie po odbore, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca	jeden deň s náhradou mzdy (vrátane voľna v zmysle Zákonníka práce)
16.	na sprevádzanie žiaka prvého ročníka ZŠ do školského zariadenia v 1. deň školskej dochádzky v kalendárnom roku zamestnancovi – rodičovi. V prípade, ak sú obaja rodičia zamestnancami zamestnávateľa – obom rodičom.		jeden deň s náhradou mzdy
17.	pracovné voľno zamestnankyni pri spontánnej potrate, narodení mŕtveho plodu, pri úmrtí dieťaťa pri pôrode, na základe potvrdenia od lekára špecialistu		päť dní s náhradou mzdy (ak zamestnankyňa čerpá materskú dovolenku podľa § 168 ods. 3 ZP, čerpanie voľna na ňu bezprostredne nadväzuje)
18.	pracovné voľno na absolvovanie povinnej prípravy pred zapísaním do zoznamu žiadateľov o pestúnsku starostlivosť, osvojenie dieťaťa. V prípade, ak sú obaja žiadatelia zamestnancami zamestnávateľa, poskytne pracovné voľno obom rodičom. Preukazuje sa potvrdením, ÚPSVaR alebo akreditovanej organizácie, o absolvovaní kurzu		päť dní s náhradou mzdy

16. Náhrada príjmu počas PN v zmysle zákona č. 462/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške upravenej v Zákone č. 462/2003 Z. z.. (ďalej len „zákon“)

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške stanovenej zákonom - 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške stanovenej zákonom - 55% denného vymeriavacieho základu.

2. Nárok na náhradu príjmu vo výške ako je upravené v bode 1 tohto odseku zamestnancovi nepatrí, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholických nápojov alebo zneužitím iných omamných, či psychotropných látok, alebo ak porušil liečebný režim - v takýchto prípadoch má nárok na náhradu príjmu za 1. až 3. deň a za 4. až 10. deň dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške krátenej v zmysle príslušných ustanovení zákona.

ČASŤ VI

článok 18

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2025 do 31. decembra 2026, s výnimkou čl. 16 – Odmeňovanie a Príloh číslo 1 a 2, ktoré sa uzatvárajú na obdobie od 1. januára 2025 do 31. decembra 2025.
2. Táto kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
3. Kontrolu plnenia záväzkov, vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, budú vykonávať zmluvné strany najmenej polročne, vždy súčasne s platnou uzávierkou hospodárskych výsledkov zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do konania o uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie najmenej dva mesiace pred ukončením platnosti tejto KZ.
5. Zmluvné strany sú povinné archivovať kolektívne zmluvy, ich dodatky a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa ich týkajú, najmenej päť rokov od skončenia doby ich platnosti.
6. Súhlas s obsahom tejto kolektívnej mzdy potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov, pričom originály tejto kolektívnej zmluvy budú uložené u generálneho riaditeľa a za odborovú organizáciu u predsedu POZ.
7. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania a účinnosť dňom 1. januára 2025.

V Bratislave dňa 2. decembra 2024

Za zamestnávateľa:

Za odborovú organizáciu:

doc. Ing. Vojtech Ferencz, PhD., MBA, v.r.
predseda predstavenstva
generálny riaditeľ

Pavol Korienek, v.r.
predseda POZ

PRÍLOHY A SÚVISIACE PREDPISY SPOLOČNOSTI

1. Súvisiace predpisy spoločnosti

- Pracovný poriadok spoločnosti Slovenský plynárenský priemysel, a.s.
- Integrovaná príručka BOZP
- Cestovné náhrady v tuzemsku a zahraničí – príprava a realizácia

2. Prílohy

Príloha č. 1 - Tabuľka mzdových úrovní

Príloha č. 2 - Pravidlá a podmienky vyplatenia cieľovej odmeny za rok 2024

ZOZNAM ODBOROVÝCH ZÁKLADNÝCH ORGANIZÁCIÍ

OZO Región Západ Bratislava
OZO Komárno
OZO Nitra
OZO Nové Mesto nad Váhom
OZO Prievidza
OZO Žilina
OZO Poprad
OZO Zvolen
OZO Lučenec
OZO Košice
OZO Michalovce
OZO eustream Nitra
OZO Rožňava

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

ZP Zákoník práce
KZ Kolektívna zmluva
BOZP..... Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
VŠ Vysoká škola
SŠ Stredná škola
POZ Plynárenský odborový zväz
OZO Odborové základné organizácie
NPP Naftový a plynárenský priemysel
ČPP Český plynárenský priemysel
VVNP Výskum a vývoj nafty a plynu
TP Tranzitný plynovod
DDS Doplnkové dôchodkové sporenie
S/N Sobota/Nedeľa
SV..... Sviatok

**Pravidlá a podmienky vyplatenia cieľovej odmeny
za rok 2024 (vyplácaná v roku 2025) (ďalej len „Pravidlá“)**

Aplikujú sa v prípade, ak je ukazovateľ EBIT, dohodnutý v kolektívnej zmluve, splnený minimálne na 100%.

Čl. I

Všeobecné podmienky vyplatenia cieľovej odmeny

1. Cieľová odmena sa **vypláca** zamestnancom Slovenského plynárenského priemyslu, a.s. (ďalej len „SPP“), ktorí boli v sledovanom období (rok 2024) v pracovnom pomere, v evidenčnom stave, v spoločnosti a ktorých pracovný pomer v SPP trvá k 30.4.2025 (vrátane).
2. Zamestnancom SPP, ktorí boli v sledovanom období (rok 2024) v pracovnom pomere, v evidenčnom stave a ktorí sú k 30.4.2025 na materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenke.
3. Pri výpočte výšky prostriedkov na cieľovú odmenu zamestnanca sa vychádza zo základnej mesačnej mzdy zamestnanca k 31.12.2024.

Cieľová odmena bude vyplatená v nasledovnom členení:

- Fixná časť CO - 50% základnej mzdy zamestnanca k 31.12.2024
 - Individuálna časť CO - výška budgetu na prerozdelenie individuálnej časti sa vypočíta zo sumy predstavujúcej 50% základných miezd k 31.12.2024
4. Cieľová odmena sa **neposkytne** zamestnancom:
 - ktorí boli písomne upozorení za neuspokojivé plnenie pracovných úloh v sledovanom období (rok 2024) – berie sa do úvahy obdobie, v ktorom došlo k neuspokojivému plneniu úloh zo strany zamestnanca a nie obdobie, kedy bolo zamestnancovi upozornenie doručené,
 - ktorí v sledovanom období (rok 2024) porušili pracovnú disciplínu, na čo boli písomne upozornení a toto upozornenie bolo spracované v spolupráci s odborom ľudských zdrojov (GL) – berie sa do úvahy obdobie, v ktorom došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a nie obdobie kedy bolo zamestnancovi upozornenie doručené,
 - ktorým bola v sledovanom období (rok 2024) vykázaná neospravedlnená absencia,
 - s ktorými zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) alebo e) Zákonníka práce, plyní im výpovedná doba z tohto dôvodu.
 5. Výška **cieľovej odmeny** sa stanovuje u každého zamestnanca v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru v sledovanom období (rok 2024) nasledovne:
 - za každý odpracovaný kalendárny mesiac, v ktorom bol zamestnanec zaradený v evidenčnom stave, 1/12 priznanej časti cieľovej odmeny v závislosti od plnenia ukazovateľa pre výpočet výšky cieľovej odmeny,
 - rovnako sa postupuje u zamestnancov na materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenke, u zamestnancov, ktorí boli časť sledovaného obdobia dlhodobou uvoľnení na výkon funkcie, čerpali študijné voľno alebo neplatené voľno a podobne.
- Cieľová odmena sa zamestnancovi kráti aj za obdobie práceneschopnosti (s výnimkou pracovného úrazu) a za obdobie ošetrovania chorého člena rodiny (ďalej len „OČR“) v roku 2024. Ak bol zamestnanec v sledovanom období (rok 2024) práceneschopný alebo čerpal OČR, cieľová odmena sa kráti o 1/12 za každých 30 kalendárnych dní. Dni práceneschopnosti a čerpania OČR sa v rámci 12 mesiacov spočítavajú samostatne.
6. Suma vypočítaná podľa bodu 3 sa vo finále zaokrúhli matematicky na dve desatinné miesta.

Čl. II

Pravidlá pre vyplatenie „individuálnej“ časti cieľovej odmeny

1. 50% zo sumy vyčlenenej na výplatu cieľovej odmeny je určených na individuálne ocenenie zamestnancov, ktorí mimoriadne prispeli k dosiahnutiu stanoveného výsledku.
2. Priamy nadriadený manažér navrhne výšku „individuálnej“ časti cieľovej odmeny v percentách. Pri navrhovaní tejto časti cieľovej odmeny manažér berie do úvahy predovšetkým tieto kritériá:
 - odporúča sa brať do úvahy hodnotenie výkonu zamestnanca v predchádzajúcom roku,
 - neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu osobných prekážok v práci na strane zamestnanca napr. návšteva lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia a pod.,
 - zamestnanec aktívne prispieva/zapája sa do splnenia obchodných cieľov spoločnosti (počet získaných zákazníkov, podáva podnety na zlepšenie procesov v oblasti služieb zákazníkom, obchodnej činnosti SPP),
 - zamestnanec hľadal a navrhol príležitosti, ktoré môžu ďalej prispieť k naplňovaniu cieľov spoločnosti SPP,
 - zamestnanec sa aktívne zúčastňuje na strategických projektoch SPP,
 - zamestnanec vnáša do svojej práce nové nápady, navrhuje riešenia na zefektívnenie procesov, postupov,
 - zamestnanec navrhuje zlepšenia postupov/procesov nielen v rámci svojej pracovnej náplne, ale aj so širším dosahom v rámci firmy,
 - zamestnanec vykonáva aktivity nad rámec svojich pracovných povinností,
 - zamestnanec sa aktívne usiluje o zdokonalenie seba samého (individuálne vzdelávanie, aktívne vyžaduje spätnú väzbu na svoju prácu),
 - zamestnanec sa aktívne usiluje o zdokonalenie iných (odovzdáva svoje skúsenosti iným, spolupracuje),
 - u manažérov budú hodnotené aj parametre zamerané na vedenie ľudí –poskytuje zamestnancom informácie potrebné k ich práci, organizuje pravidelné porady so svojimi zamestnancami, poskytuje pravidelnú a včasnú spätnú väzbu, podporuje iniciatívu u zamestnancov, podporuje spoluprácu vo svojom tíme a spoluprácu medzi útvarmi a pod.
3. Maximálna celková výška vyplatenej cieľovej odmeny (suma fixnej a individuálnej časti) u jedného zamestnanca môže dosiahnuť najviac 2-násobok jeho základnej mesačnej mzdy platnej k 31.12.2024.
4. Zamestnanci, ktorým nevznikol nárok na vyplatenie „fixnej“ časti cieľovej odmeny, nemajú nárok ani na vyplatenie „individuálnej“ časti cieľovej odmeny.