

Martinská teplárenská, a.s., Robotnícka 17, Martin



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**Martinskej teplárenskej a.s.
na roky 2014-2016**

Martin, január 2014

OBSAH:

- I. kapitola : Úvodné ustanovenia**
§ 1 - Zmluvné strany
§ 2 - Predmet kolektívnej zmluvy
§ 3 - Závaznosť kolektívnej zmluvy
- II. kapitola : Závazky zmluvných strán**
§ 4 - Spoločné záväzky
§ 5 - Záväzky zamestnávateľa
§ 6 - Záväzky ZO ECHOZ
- III. kapitola : Pracovnoprávne vzťahy**
§ 7 - Pracovný čas
§ 8 - Nadčasová práca a nočná práca
§ 9 - Pracovná pohotovosť
§ 10 - Dovoľenka
§ 11 - Prekážky v práci
§ 12 - Náhrady výdavkov pri pracovných cestách
§ 13 - Odborové funkcie a činnosti orgánov ZO ECHOZ
§ 14 - Zamestnanosť, kvalifikácia a rekvalifikácia
- IV. kapitola : Starostlivosť o zamestnancov**
§ 15 - Sociálny fond
§ 16 - Sociálna starostlivosť o zamestnancov
§ 17 - Pracovné a životné podmienky zamestnancov, BOZP
- V. kapitola : Osobné príjmy**
časť A : Mzdové náklady
§ 18 - Minimálna mzda
§ 19 - Zmluvná mzda
§ 20 - Mzdové formy
§ 21 - Tarifná sústava
§ 22 - Zastupovanie
§ 23 - Odborné školenie
§ 24 - Mzda pri výkone inej práce
§ 25 - Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach
v práci na strane zamestnávateľa
§ 26 - Mzdové zvýhodnenia
§ 27 - Ďalšie zložky mzdy
§ 28 - Odmena za pracovnú pohotovosť
§ 29 - Rast priemernej mzdy
§ 30 - Splatnosť mzdy, výplata mzdy
§ 31 - Priemerný zárobok

časť B : **Ostatné osobné náklady**
§ 32 - Odstupné

časť C : **Ostatné osobné príjmy**
§ 33 - Odchodné a ostatné odmeny

VI. kapitola : **Doplnkové dôchodkové poistenie**
§ 34 - Závazok zamestnávateľa
§ 35 - Vznik účasti na DDS a čakacia doba
§ 36 - Výška príspevkov
§ 37 - Druhy dávok a podmienky vzniku nároku na dávku
§ 38 - Prerušenie účasti na DDS a zmena poisťovne
§ 39 - Zánik účasti na DDS

VII. kapitola : **Všeobecné a záverečné ustanovenia**
§ 40 - § 48

Príloha č. 1 Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie robotníckych
pracovných činností do tarifných tried
Príloha č. 2 Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie majstrovských
pracovných činností do tarifných tried
Príloha č. 3 Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie technicko-správnych
(zmesnaneckých) pracovných činností do tarifných tried
Príloha č. 4 Mzdové tarify
Príloha č. 5 Zborník
Príloha č. 6 Plánovací kalendár
Príloha č. 7 Sociálny fond
Príloha č. 8 Lehoty preventívnych lekárskeho prehliadok

Protokol o záväznom výklade

I. kapitola - Úvodné ustanovenia

§ 1

Zmluvné strany

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu energetikov (ďalej len ZO ECHOZ) pôsobiaca pri Martinskej teplárenskej a.s., Martin, ktorú zastupuje

Ján Smutný , predseda základnej organizácie ECHOZ

a

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

Ing. Jaroslav Mihál, predseda predstavenstva a generálny riaditeľ

Ing. Jozef Beliš, člen predstavenstva

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,

uzatvárajú

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

§ 2

Predmet kolektívnej zmluvy

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

§ 3

Záväznosť kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre ZO ECHOZ pri Martinskej teplárenskej a.s. na strane jednej a Martinskú teplárenskú a.s. ako zamestnávateľa na strane druhej a ich prípadných právnych nástupcov.

V jej obsahu upravenými nárokmi alebo inými právami alebo povinnosťami sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Pre dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku od zamestnávateľa platí táto zmluva v obmedzenom rozsahu, čo je uvedené v znení jednotlivých paragrafov.

II. kapitola - Závazky zmluvných strán

§ 4 Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborovej organizácie a zamestnávateľa, vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. Dbáť na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory, spôsobujúce sociálne napätie.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávných vzťahov.
5. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku i na verejnosti.
6. Rešpektovať výklad nasledujúcich pojmov:
 - prerokovať s predchádzajúcim súhlasom
 - vopred prerokovať
 - informovaťZávazný výklad uvedených pojmov je súčasťou Protokolu o záväznom výklade ku kolektívnej zmluve uzavretej na roky 2014 - 2016.

§ 5 Závazky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Prerokovať s predchádzajúcim súhlasom ZV ZO ECHOZ

- a1) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru:
- členov výboru ZO ECHOZ
 - zástupcom zamestnancov pre BOZP

Tento súhlas sa dáva v čase funkčného obdobia a v čase 1 rok po jeho ukončení.

a2) Prerokovať s predchádzajúcim súhlasom ZV ZO ECHOZ

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru:
- členov štrajkového výboru
 - úsekového dôverníka

Tento súhlas sa dáva v čase funkčného obdobia a v čase 6 mesiacov po jeho ukončení.

b) Prerokovať s predchádzajúcim súhlasom ZV ZO ECHOZ

- smernice a predpisy týkajúce sa BOZP.

2. Vopred prerokovať so ZV ZO ECHOZ:
 - a) vykonanie hromadnej úpravy pracovného času
 - b) opatrenia v oblasti zamestnanosti, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov a súvisiace so štrukturálnymi zmenami, organizačnými alebo racionalizačnými opatreniami. V prípade zámeru zamestnávateľa uskutočniť v súvislosti s týmito štrukturálnymi opatreniami hromadné prepúšťanie, riadia sa povinnosti a postup zamestnávateľa vo vzťahu k odborovej organizácii a voči zamestnancom ustanovením § 73 ZP v platnom znení
 - c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa
 - d) prípady návrhu neospravedlneného zameškania práce. Pre tento prípad zastupuje príslušný odborový orgán predseda ZO ECHOZ alebo jeho zástupca.
 - e) Významné zmeny mzdového systému
3. Prerokovať s príslušným odborovým orgánom obsah dohody o výške a spôsobe úhrady škody spôsobenej zamestnancom. Táto povinnosť sa vzťahuje na škody presahujúce výšku 34 EUR. Táto povinnosť sa nevzťahuje na náhradu škody za vyrobenie nepodarku.
4. Informovať písomne výbor ZO ECHOZ:
 - a) o otázkach strategického rozvoja zamestnávateľa
 - b) o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa
 - c) o vyplatených mzdových prostriedkoch zamestnancov kumulatívne štvrťročne, z toho kategóriu robotníkov (R) , majstrov (M) a technicko-správnych zamestnancov (TSZ), do ktorých nebudú započítavané zmluvné mzdy. Pre tieto účely poskytnie zamestnávateľ výboru ZO ECHOZ potrebné informácie, prípadne konzultácie, pričom v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.
5. Bezplatne poskytovať odborovej organizácii pre jej nevyhnutnú prevádzkovú a pracovnú činnosť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a hradiť náklady, spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
6. Zabezpečiť podmienky pre možnosť mesačného zrážania odborového príspevku zo mzdy zamestnanca-člena ZO ECHOZ na základe jeho písomnej žiadosti (v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov v informačných systémoch) a v prípade zrážok poukazovať tieto na účet odborovej organizácie. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 14 dní pred výplatným termínom.
7. Dbáť na ochranu zamestnancov sociálne slabých a blízkych dôchodkovému veku, v prípadoch uskutočňovania racionalizácie pracovných miest v zmysle skutkovej podstaty uvedenej v § 63, ods.1, písm. a) a b) ZP a vytvárať podmienky pre udržanie ich zamestnania.
8. Umožniť zástupcom ZO ECHOZ vykonávať záväzky, vyplývajúce z § 6 bod 3 tejto KZ.
9. Prizvať zástupcov zamestnancov (ZO ECHOZ) pri prijímaní nových zamestnancov za účelom ich oboznámenia so znením KZ

§ 6

Záväzky ZO ECHOZ

ZO ECHOZ zaväzuje členov základnej organizácie a jej výkonného odborového orgánu:

1. Povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa.

2. Povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.
3. Vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, pričom sú oprávnení najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
 - podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
 - vyžadovať od zamestnávateľa a nadriadeného orgánu, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
 - navrhovať zamestnávateľovi a jeho nadriadenému orgánu, ktorý je poverený kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy.
 - vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podal príslušný odborový orgán vykonávajúci túto kontrolu.
4. Rešpektovať právo zamestnávateľa na výluky v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

III. kapitola - Pracovnoprávne vzťahy

§ 7

Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny (denní zamestnanci). Týždenný pracovný čas zamestnancov v nepretržitých prevádzkach (zmenoví zamestnanci) je spravidla 36 hodín. Pracovníci zastupujúci v nepretržitých prevádzkach (záskok zmenových zamestnancov) majú fond pracovnej doby ako denní zamestnanci.

Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času (denní zamestnanci) sa sviatkov a DPP, ktorý prípadne na obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.
2. Štátne sviatky a dni pracovného pokoja sú stanovené v zákone číslo 241/1993 Z.z. v platnom znení.

Pre výpočet nemocenských dávok sa dni sviatkov a dni pracovného pokoja považujú za pracovný deň.
3. Deň 1. október sa stanovuje ako „Deň energetiky“ a je dňom pracovného voľna.
4. Pracovný čas je možné rozvrhnúť na jednotlivé dni, týždne, príp. mesiace i nerovnomerne. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho štvrtroka.
5. Na pracoviskách, na ktorých sa uplatňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, platia tieto zásady:
 - a) každému zamestnancovi určí zamestnávateľ rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé dni, týždne, resp. mesiace harmonogramom striedania zmien, ktorý je prílohou č. 6 tejto KZ

- b) v jednozmennom pracovnom režime je dĺžka zmeny zásadne 8 hodín, vo viaczmenných režimoch a nepretržitých prevádzkach najviac 12 hodín
- c) k vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho štvrťroka,
- d) v jednozmennom pracovnom režime sa v harmonograme striedania zmien zásadne nestanoví pracovný čas na soboty, nedele, a dni uvedené v odseku 2 (sviatky, dni pracovného voľna a pracovného pokoja)
6. Rozvrhnutie pracovného času v Martinskej teplárenskej, a.s. je nasledovné:
Pracovná doba denných zamestnancov je od 7⁰⁰ do 15⁰⁰ hodiny. Pracovná doba u smenových zamestnancov je od 6⁰⁰ do 18⁰⁰ hodiny v ranej zmene a od 18⁰⁰ do 6⁰⁰ hodiny pri nočnej zmene. Zmenoví zamestnanci majú v súlade s §87 ZP v platnom znení nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, určený rozpisom zmien príslušným vedúcim pracovníkom v zmysle §90 bod 9 Zákonníka práce, t.j. najmenej na týždenné obdobie s najmenej týždenným predstihom. Rozpis bude rešpektovať plánovací kalendár platný na príslušný rok tak, aby sa minimalizoval vznik práce nadčas pri dostatočnom počte pracovníkov a rozpis striedania zmien A,B,C,D podľa prevádzkových potrieb jednotlivých pracovísk.
Pri nedostatočnom počte pracovníkov môže vzniknúť práca nadčas a čerpanie NV za túto prácu nadčas sa uskutoční v období do 6 mesiacov odo dňa vzniku tak, aby bola zabezpečená plynulá a bezpečná prevádzka zariadení.
- Na čerpaní NV sa dohodnú zamestnanec i zamestnávateľ pri dodržaní nasledovných zásad:
- a) čerpanie NV požaduje zamestnanec 5 dní vopred
b) čerpanie NV musí byť primerané v ranných i nočných zmenách
- Poskytnuté prestávky na jedlo a oddych sú v dĺžke 30 minút. Poskytnuté prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času. Zamestnanci ich môžu čerpať podľa prevádzkových možností.
7. Nepretržitým pracovným režimom sa rozumie práca vo všetkých zmenách rozvrhnutých na 24 hodín denne a všetky kalendárne dni v týždni.
8. V pracovných režimoch s nočnými zmenami začína deň pracovného pokoja hodinou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá.
9. Viaczmenným prevádzkovým režimom sa rozumie pracovný režim, pri ktorom činnosť prebieha aspoň vo dvoch zmenách, a to najmenej v rozsahu 13 hodín v kalendárnom dni.
10. Čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce je súčasťou pracovného času.

§ 8

Nadčasová práca a nočná práca

1. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich a v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
2. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v § 97 ods. 7 ZP v rozsahu najviac 250 hodín za kalendárny rok.
3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP a v prípade

prác na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.

4. Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila 8 hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.
5. Nočná práca je definovaná v §98 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení. Nočná práca je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času nočnej práce.

§ 9

Pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť v rozsahu 8 (osem) hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po písomnej dohode so zamestnancom.

§ 10

Dovolenka

1. Výmera dovolenky je určená podľa § 103, ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
2. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) bude zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku minimálne o jeden deň

§ 11

Prekážky v práci

Podľa § 141 ods. 5, Zákonníka práce sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni. Pri stanovenom 37,5 hodinovom týždni je to 7,5 hodín pre všetkých zamestnancov (aj zmenových). Toto platí pri prekážkach §11, ods. 1, písm. e), f), g). Pri ostatných prekážkach § 11, ods. 1 sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

1. Nároky zamestnancov na poskytovanie **voľna s náhradou mzdy** pri splnení podmienok, stanovených pracovnoprávnymi predpismi a doloženými úradnými potvrdeniami sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:

- a) **4 pracovné dni**
pri úmrtí rodičov zamestnanca, manžela, manželky, dieťaťa a **d'alší jeden pracovný deň** k účasti na pohrebe týchto osôb. Voľno musí byť vyčerpané do 4 pracov. dní po konaní pohrebu. V prípade kremácie môže byť z toho 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr.
- b) **2 pracovné dni**
na účasť na pohrebe druha, družky, súrodenca zamestnanca, rodiča manžela (manželky) zamestnanca, a **d'alší jeden pracovný deň** na vybavenie pohrebu týchto osôb. Voľno musí byť vyčerpané do 4 pracov. dní po konaní pohrebu. V prípade kremácie môže byť z toho 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr.

- c) **1 pracovný deň** na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- d) **1 pracovný deň** v kalendárnom roku pre ženy a osamelých mužov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v príslušnom kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku. Zamestnancovi vznikne nárok na tento deň pracovného voľna, pokiaľ jeho pracovný pomer trvá minimálne 20 kalendárnych týždňov príslušného kalendárneho roka,
- e) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom **zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku**; ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, do tohto času sa nezapočítava čas, počas ktorého zamestnanec absolvuje povinné lekárske prehliadky a vyšetrenia,
- f) **na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní** v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov,
- g) **na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 10 pracovných dní** v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, čerpanie tohto voľna je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať v kalendárnom roku,
- h) **na vyhľadanie pracovného miesta**
pred skončením pracovného pomeru sa počas výpovednej poskytnú pracovné voľno 1 poldeň v týždni s náhradou mzdy, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v §63 odst. 1 písm. a) až c). Toto voľno je možné zlučovať.
- i) **2 pracovné dni**
na vlastnú svadbu zamestnanca, (čerpanie v týždni svadby)
- j) **1 pracovné dni**
na svadbe dieťaťa,
(čerpanie v týždni svadby)
- k) **1 pracovný deň**
pri narodení vlastného dieťaťa
- l) **1 pracovný deň**
na sťahovanie vlastného bytového zariadenia v obci
- m) **1 pracovný deň**
pre bezpríspevkových darcov krvi, pri aferéze a pri darovaní ďalších biologických materiálov a to v deň odberu. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty k odberu.

- n) **nevyhnutne potrebný čas, najviac 1 pracovný deň**
na doprovod rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia k vyšetreniu, ošetrovaniu, predom stanovenému ošetrovaniu a liečeniu. Pracovné voľno sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov.
- o) **nevyhnutne potrebný čas, najviac 1 pracovný deň**
- na pohreb spolupracovníka účastníkom delegovaných zamestnávateľom
- p) na nevyhnutne potrebný čas účastníkom a organizátorom športových hier energetikov usporiadaných ECHOZ a zamestnávateľom.

Iné voľno s náhradou mzdy bude riešené v zmysle ZP.

2. Nároky zamestnancov na poskytovanie **voľna bez náhrady mzdy** pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:

- a) **nevyhnutne potrebný čas, najviac 1 poldeň v týždni**
počas zodpovedajúcej výpovednej doby, na vyhľadanie nového pracovného miesta, pred skončením pracovného pomeru
- b) **iné povolené voľno neplatené**
Iné povolené voľno neplatené je voľno, ktoré nie je uvedené v predchádzajúcich častiach tohto paragrafu.
Súhlas k čerpaniu iného povoleného voľna neplateného udeľuje riaditeľ, na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Tento súhlas môže dostať zamestnanec až po vyčerpaní dovolenky.

Iné voľno bez náhrady mzdy bude riešené v zmysle ZP

§ 12

Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zásady pre poskytovanie cestovných náhrad rieši vnútorný predpis v súlade so Zákonom č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení.

§ 13

Odborové funkcie a činnosti orgánov ZO ECHOZ

1. Žiadny člen ZO ECHOZ nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu jeho funkcie alebo členstva v odboroch zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný, vrátane rozviazania pracovného pomeru.
2. Činnosť členov odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na odborovú činnosť, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP. Spôsob čerpania bude dohodnutý s odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút.
3. K výkonu odborovej funkcie alebo k činnosti, nevyhnutnej pre odborovú organizáciu poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu, pokiaľ túto činnosť nie je možné preukázateľne vykonávať v mimopracovnom čase.

4. Krátkodobo uvoľneným zamestnancom pre výkon odborovej funkcie alebo pre účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch alebo na výkon niektorých nevyhnutných administratívnych a technických prác, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy.
5. Zamestnávateľ umožní funkcionárom ZO ECHOZ zúčastňovať sa odborných školení, seminárov a stáží na základe vzájomnej dohody. Pri poskytnutí pracovného voľna v dĺžke jednej zmeny a viac prináleží zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Cestovné náhrady hradí príslušná odborová organizácia na základe cestovného príkazu.
6. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
7. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 8, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

§ 14

Zamestnanosť, kvalifikácia a rekvalifikácia

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania (§73 ods.1. ZP) prerokovať s výborom ZO ECHOZ:
 - a) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť umiestnenia prepúšťaných zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a to aj po predchádzajúcej príprave
 - b) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.
2. Za týmto účelom je zamestnávateľ povinný poskytnúť výboru ZO ECHOZ všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o :
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, po ktorú sa bude hromadné prepúšťanie uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
3. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 1. a 2., má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného zárobku.
4. Pri realizácii organizačných zmien a útlmových programov je zamestnávateľ povinný, v prípade, že má iné voľné pracovné miesta, ponúknuť tieto uvoľneným pracovníkom. Prípadanú rekvalifikáciu uvoľnených pracovníkov na tieto miesta zabezpečí len ak má zamestnanec na voľné pracovné miesto základné vzdelanostné predpoklady (napr. strednú alebo vysokú školu požadovaného odborného smeru).

5. Zamestnávateľ bude v rámci svojich potrieb a možností pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a je im povinný umožniť udržiavanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov. Pri zvyšovaní a udržiavaní kvalifikácie poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné úľavy, vrátane hmotného zabezpečenia podľa príslušných právnych predpisov (napr. §140 ZP).

IV. kapitola - Starostlivosť o zamestnancov

§ 15 Sociálny fond

1. Prídela do sociálneho fondu bude v roku 2014 v zmysle §3 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, tvorený povinným prídedom a ďalším prídedom.
Povinný prídela bude tvorený v zmysle §3, bod 1a) vo výške 0,6 % zo základu uvedeného v §4 ods. 1 zákona.
Ďalší prídela, dohodnutý v KZ, bude tvorený v zmysle §3, bod 1b) vo výške 0,5% zo základu uvedeného v §4 ods. 1 zákona.
Ďalší prídela v zmysle §3, bod 1b, zákona č. 152/1994 Z.z. bude tvorený od 1.1.2014.
2. Tvorba a použitie sociálneho fondu je dohodnuté zmluvnými stranami v prílohe č. 7 tejto KZ. O pripravovaných akciách, financovaných zo sociálneho fondu, bude ZO ECHOZ vopred oboznámený.
3. Za tvorbu a správu sociálneho fondu zodpovedá zamestnávateľ
4. Pokiaľ dôjde k zániku zamestnávateľskej organizácie a prechodu práv a povinností, z pracovnoprávných vzťahov, zamestnávateľ prevedie alebo zabezpečí prevedenie, zostatku alebo pomernej časti sociálneho fondu do sociálneho fondu právnych nástupcov.
5. V prípade, že dôjde k rozviazaniu pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, umožní zamestnávateľ týmto zamestnancom uzavrieť dohodu o splácaní nesplatených pôžičiek zo sociálneho fondu vo výške dohodnutých splátok.
6. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku. Za rodinného príslušníka na účely tohto zákona sa považuje manžel/ka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

§ 16 Sociálna starostlivosť o zamestnancov

1. Závodné stravovanie

- a) Zamestnávateľa povinne zabezpečujú zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľa zabezpečujú stravovanie najmä podávaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny, vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečia stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľa nemajú povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- b) Stravovanie na nočných zmenách, v sobotu, v nedeľu a v dňoch uvedených v § 7 tejto KZ je riešený poskytnutím stravovacích poukážok. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
- c) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa predchádzajúcich odsekov vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé 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 platnom znení. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Výška tohto príspevku je určená Prílohou č. 7 tejto KZ.
- d) Zamestnávateľ umožní cudzím stravníkom v zmysle uzatvorenej hospodárskej zmluvy stravovať sa v jedálni Martinskej teplárenskej a.s. za plnú hodnotu vy kalkulovej ceny. Zamestnávateľ umožní dôchodcom (bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovnom alebo obdobnom prac. vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku), stravovať sa v jedálni Martinskej teplárenskej a.s. na náklady príslušnej organizačnej jednotky. Uzatvorenie zmlúv a výpočet ceny stravného lístka budú zabezpečené v zmysle znenia vnútornej smernice.

2. Zdravotná starostlivosť

- a) Zamestnávateľ zabezpečí preventívnu lekársku starostlivosť pre svojich zamestnancov.
- b) Zvláštnu starostlivosť bude venovať zamestnávateľ zamestnancom na pracoviskách zaradených regionálnym hygienikom ako rizikové.
Eviduje menné zoznamy exponovaných osôb podľa profesií a pracovísk. Lehoty preventívnych lekárskech prehliadok sú uvedené v Prílohe č. 8.
- c) Zamestnanci sú povinní v zmysle ustanovení zákona 124/2006 Z.z. v platnom znení podrobiť sa preventívnym lekárske prehlídkam v stanovených termínoch. Preventívne lekárske prehliadky vykonávajú zamestnávateľom určení lekári. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi doklad o absolvovaní lekárskej prehliadky.
- d) Zamestnávateľ uhradí rozdiel liečebných nákladov, ktoré podľa právnych predpisov nebude hradieť zdravotná, prípadne iná poisťovňa za zamestnanca, vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu, ktorý nie vlastnou vinou ochorie alebo sa mu stane pracovný úraz a podrobí sa v zahraničí nevyhnutným liečebným zákrokom.

- e) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
- od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.).
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.).
- f) Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške polovice minimálnej náhrady príjmu stanovenej v §8 odst. 1 písmeno a) a b) zákona č 462/2003 Z.z., ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, v dôsledku zneužitia iných omamných alebo návykových látok, alebo porušením liečebného režimu.

3. Rekreačné

Rekreačné zamestnancov, detské rekreačné a rekreačné dôchodcov (bývalých zamestnancov) bude organizačne a zmluvne zabezpečovať zamestnávateľ vo vlastnom zariadení v spolupráci so ZV ZO ECHOZ. Hromadné rekreačné akcie zabezpečované zamestnávateľom, zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO ECHOZ.

4. Ozdravno-rehabilitačná a rekondičná starostlivosť

- a) Ozdravno-rehabilitačnú starostlivosť zabezpečí zamestnávateľ podľa rozpočtu sociálneho fondu, príloha č. 7 tejto KZ. Pre dôchodcov (bývalých zamestnancov) len pre vážne prípady - pooperačná liečba, infarkt myocardu, mozgová príhoda, atď. zabezpečí zamestnávateľ podľa vnútorného predpisu.
- b) Rekondičnú starostlivosť pre vybrané skupiny zamestnancov bude zamestnávateľ realizovať v zmysle Zákona 124/2006 Zz. v platnom znení a zásad stanovených vnútorným predpisom.

5. Sociálna výpomoc

a) návratná

zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v spolupráci s výborom ZO ECHOZ v odôvodnených prípadoch finančný návratný príspevok (bezúročný) zo sociálneho fondu a to:

- do 500,- EUR návratnosť 12 mesiacov
v mimoriadnych závažných prípadoch môže riaditeľ po prerokovaní so zástupcom ZO ECHOZ návratný príspevok zvýšiť nasledovne:
- do 1 000,- EUR návratnosť 24 mesiacov
- do 1 500,- EUR návratnosť 36 mesiacov

b) nenávratná
zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, rodinnému príslušníkovi, dôchodcovi, pozostalým po zamestnancovi, v spolupráci s výborom ZO ECHOZ v závažných a mimoriadnych prípadoch sociálny finančný nenávratný príspevok zo sociálneho fondu a to:

od 166,- EUR do maximálnej výšky 830,- EUR.

Tieto príspevky sú nenárokovateľné a budú zdaňované v zmysle platných právnych predpisov.

6. Úmrtná svojpomoc

Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre členstvo zamestnancov Martinskej teplárenskej a.s. a bývalých zamestnancov v Združení vzájomnej občianskej výpomoci. Stanovy Združenia VOV sú k dispozícii v Martinskej teplárenskej a.s.

7. Ostatná starostlivosť o zamestnancov

- a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom mechanizmy a dopravné prostriedky za skutočné náklady v zmysle vnútorného predpisu. Uvedenú dopravnomechanizačnú techniku nesmie zamestnanec použiť pre účely podnikania.
- b) Zamestnávateľ vytvorí osobný účet zamestnanca za účelom individuálnej sociálnej starostlivosti, pravidlá použitia čerpania osobného účtu zamestnancov sú určené v Prílohe č. 7.

8. Športové hry a súťaže

Zamestnávateľ uhradí účastníkom náklady spojené so športovou reprezentáciou na ktoré ich vyslal zamestnávateľ.

9. Pracovné odevy a oblečenie

Zamestnávateľ poskytuje pracovné odevy (uniformy) a oblečenia podľa vnútorného predpisu. Pri nákupe osobných ochranných pracovných prostriedkov bude zamestnávateľ prihliadať na ich kvalitu a sortiment.

§ 17

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje k dodržiavaniu všetkých zákonných opatrení a predpisov, týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Porušenie Zákonníka práce § 148 zamestnancom sa bude považovať za porušenie pracovnej disciplíny, charakter ktorého bude posúdený v konkrétnom prípade zamestnávateľom.
2. Zamestnávateľ umožní priebežný výkon spoločenskej kontroly odborovej organizácie nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ zabezpečí povinne pre svojich zamestnancov osobné ochranné pracovné prostriedky, podľa vnútorných predpisov v súlade so všeobecne platnou legislatívou.

4. Pri posudzovaní rizikových pracovísk zamestnávateľ spolupracuje so ZO ECHOZ, pričom prijíma opatrenia, vedúce k dôslednému odstraňovaniu rizikových pracovísk. Po dohode s príslušným odborovým orgánom v oblasti BOZP zamestnávateľ zabezpečí vykonanie minimálne 2x ročne zhodnotenie stavu BOZP.
5. Zamestnávateľ prijíma opatrenia, vedúce k znižovaniu príčin a zdrojov pracovných úrazov a počtu chorôb z povolania, ako aj opatrenia vedúce ku zlepšovaniu pracovného prostredia (napr. hlučnosť, prašnosť, práca so škodlivinami a pod.) a postupne bude realizovať príslušné technicko-organizačné a ozdravné opatrenia. Konkrétne opatrenia budú prerokované so ZO ECHOZ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje poučiť zamestnancov, ktorí budú pracovať v prostredí s účinkom karcinogénnych, chemických látok, vibrácie, hluku a infekčného prostredia o škodlivosti a spôsoboch ochrany.
7. Zamestnávateľ bude presadzovať zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracuje aspoň jeden nefajčiar (nevzťahuje sa na priestory, kde tento zákaz je z bezpečnostných dôvodov určený taxatívne).
8. Zamestnávateľ zabezpečí a vykoná za spoluúčasti odborov 1x za rok komplexné previerky stavu BOZP a PO, závery previerok predloží výboru ZO ECHOZ.
9. Zamestnávateľ konkrétnymi opatreniami rieši zlepšovanie pracovných prostredí, zabezpečuje a poskytuje OOPP podľa vnútorného predpisu, vyžaduje a kontroluje ich používanie v praxi.
10. Zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie vhodných nápojov v zimnom/letnom období a poskytovanie ochranných nápojov v prevádzkach podľa vnútorného predpisu, ktorý pred jeho vydaním prerokuje s odborovým orgánom.
11. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, poskytne zamestnávateľ jednorazové odškodnenie manželovi/manželke a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej 1 250,- EUR manželovi/manželke v sume najmenej 750,- EUR. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 500,- EUR poskytne aj rodičom zomretého.
12. Pri ťažkom pracovnom úraze s následkom trvalej invalidity, príčinou ktorého nebolo len výlučne konanie postihnutého, zamestnávateľ vyplatí postihnutému okrem zákonných nárokov aj jednorazové finančné odškodnenie vo výške maximálne 1 160,- EUR . Podmienkou na vyplatenie tohto odškodného je, že postihnutý neporušil ustanovenia Zákona 124/2006 Z.z. v platnom znení. Výška odškodného bude krátená o mieru zavinenia zamestnancom.
13. Finančné výdavky, spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľa v oblasti BOZP sú výdavkami zamestnávateľa bez finančnej účasti zamestnancov

V. kapitola - Osobné príjmy

časť A : MZDOVÉ NÁKLADY

§ 18

Minimálna mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods.2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

§ 19

Zmluvná mzda

1. Na vedúcich zamestnancov (manažérov), ktorí budú mať svoju mzdu osobitne dohodnutú v pracovnej zmluve, sa ďalšie ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len v obmedzenom rozsahu.
2. Mzda, ktorá je so zamestnancom dohodnutá zmluvne, nesmie byť nižšia ako mzda, ktorá by mu patrila podľa tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ bude informovať ZV ZO ECHOZ o všetkých funkciách (povolaniach) odmeňovaných zmluvnou mzdou ešte pred uzatvorením zmluvnej mzdy.

§ 20

Mzdové formy

1. Zamestnávateľ uplatňuje pre všetkých zamestnancov formu časovej mesačnej mzdy. Časová mzda bude v pracovnej zmluve definovaná ako zmluvná mzda alebo tarifná mzda.

a) Zmluvná mzda:

Zmluvná mzda, ako základná mesačná mzda bude v pracovnej zmluve dohodnutá s generálnym riaditeľom spoločnosti a riaditeľmi spoločnosti. Základná mesačná mzda je dohodnutá s prihliadnutím k prípadnej práci nadčas vo sviatok a v noci.

K zmluvnej mzde nebudú uplatňované mzdové zvýhodnenia podľa § 26 tejto PKZ, výkonostné ohodnotenie pracovníka, dovolenková a vianočná mzda. K zmluvnej mzde môže byť dohodnutá odmena za splnenie vybraných ukazovateľov.

b) Tarifná mzda:

V pracovnej zmluve bude so zamestnancom dohodnutá tarifná trieda, podľa ktorej bude vyplácaná mesačná časová mzda. K tarifnej mzde zamestnancovi prináležia mzdové zvýhodnenia, odmeny, príplatky a iné zložky mzdy podľa ustanovení tejto PKZ.

§ 21 Tarifná sústava

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe preukázanej kvalifikácie a dohodnutého druhu práce do tarifnej triedy príslušného povolania alebo funkcie podľa charakteristiky pracovných činností v súlade so stanoveným počtom a štruktúrou zamestnancov u zamestnávateľa. Pritom vedúci musí byť zaradený najmenej o jednu tarifnú triedu vyššie ako jeho najvyššie zaradený podriadený zamestnanec v príslušnej kategórii. V takomto prípade sa za rozdiel považuje aj medzistupeň.

Postup pri povoľovaní výnimiek zo stanovených kvalifikačných predpokladov (vzdelania a praxe):

- výnimky z neplnenia stanovených kvalifikačných predpokladov zamestnancov povoľuje na základe zdôvodnenej požiadavky vedúceho zamestnanca generálny riaditeľ a.s.

2. Zamestnávateľ uplatňuje systém tarifnej sústavy skladajúci sa zo 7 tarifných tried u robotníckych povolaní, 3 tarifných tried u majstrovských funkcií a z 8 tarifných tried u technicko-správnych funkcií. V jednotlivých triedach je možné uplatniť medzistupeň. Tarifná sústava je konštruovaná na základe kritéria kvalifikačných požiadaviek a charakteristiky pracovných činností. Tieto kritériá v jednotlivých tarifných triedach sú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy a sú uvedené v Prílohách č. 1, 2 a 3.

Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú tiež príklady pracovných činností vzťahujúcich sa k jednotlivým tarifným triedam, ktoré sú tak isto uvedené v Prílohách č. 1, 2 a 3.

3. Zamestnancovi prislúcha tarifná mzda vo výške mzdového tarifu príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený. Mzdové tarify sú uvedené v Prílohe č. 4 tejto kolektívnej zmluvy. Zaručenú zložku mzdy zamestnanca tvorí tarifná mzda a mzdové zvýhodnenia podľa tejto kolektívnej zmluvy, pričom percentuálny podiel zaručenej mzdy z celkovej mzdy nesmie byť nižší ako 60%.
4. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do vyššej tarifnej triedy, resp. do nižšej, v tom istom pracovnom zaradení patrí mu vyššia (nižšia) tarifná mzda od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni platnosti tohoto preradenia.
5. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do iného povolania, resp. funkcie vo vyššej, prípadne nižšej tarifnej triede, prináleží mu vyššia, prípadne nižšia mzda odo dňa účinnosti tohoto preradenia.
6. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca (odmeňovaného tarifnou alebo zmluvnou mzdou) na inú prácu z organizačných dôvodov v nižšej tarifnej triede, patrí mu tarifná mzda podľa doterajšieho zaradenia po dobu závislú na počte odpracovaných rokov v energetike a to takto:

- a) po odpracovaní 5 rokov2 mesiace
- b) po odpracovaní 10 rokov4 mesiace
- c) po odpracovaní 20 rokov a viac.....6 mesiacov

Ustanovenie podľa predchádzajúceho odstavca sa nevzťahuje na prípady, keď je zamestnanec preradený z dôvodov ním zavinených, alebo ak zamestnávateľ bol oprávnený dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63, ods. 1, písm. d) a e) a § 68 Zákonníka práce alebo pri zmene funkcie v súvislosti so vznikom nároku na dôchodok, resp. s odchodom zamestnanca do dôchodku.

§ 22

Zastupovanie

Zamestnancovi vykonávajúcemu technicko-správnú funkciu, ktorý je na základe rozhodnutia zamestnávateľa poverený v plnom rozsahu zastupovaním zamestnanca, ktorý je zaradený vo vyššej tarifnej triede, prislúcha mzdové zvýhodnenie za zastupovanie.

Toto mzdové zvýhodnenie za zastupovanie je rozdielom základného tarifu zamestnanca povereného zastupovaním a základného tarifu zastupovaného zamestnanca.

Mzdové zvýhodnenie prislúcha zamestnancovi až po 4 týždňoch súvislého zastupovania, najviac však po dobu 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania. V prípade, že zamestnanec preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, prizná sa mu mzdové zvýhodnenie za zastupovanie od prvého dňa zastupovania. Pri zastupovaní zamestnanca so zmluvným platom sa určí výška zástupného dohodou.

§ 23

Odborné školenie

Účasť na odbornom školení, preskúšaní so súhlasom zamestnávateľa za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa posudzuje z hľadiska odmeňovania ako výkon práce. Príplatky za prácu vo zvláštnych pracovných režimoch (odpoludnia, v noci, nepretržitej prevádzke a pod.) neprislúchajú.

V prípade dlhodobých zahraničných stáží uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom individuálnu dohodu o zmene pracovných podmienok, vrátane spôsobu odmeňovania počas stáže.

§ 24

Mzda pri výkone inej práce

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu, za ktorú prislúcha nižšia mzda z dôvodu :

- ohrozenia chorobou z povolania,
- karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu,
- odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo ku zmierneniu bezprostredných následkov, prislúcha mu po dobu prevedenia doplatok ku mzde do výšky priemerného zárobku, najdlhšie po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

§ 25

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

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať zmluvne dohodnutú prácu pre prechodnú závalu, spôsobenú poruchou na strojnom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj v zmysle § 142 Zákonníka práce), preradí ho zamestnávateľ po dohode s ním na inú (náhradnú) prácu. Výkon tejto náhradnej práce sa z hľadiska odmeňovania pokladá za pokračovanie zmluvne dohodnutej práce.
2. Ak zamestnávateľ počas prestoja nepridelí zamestnancovi žiadnu náhradnú prácu, patrí mu náhrada mzdy ako za výkon práce.
3. Ak zamestnávateľ nemôže zamestnancovi po príchode na zmenu prideliť prácu z prevádzkových dôvodov (zariadenie odstavené apod.), poskytnie mu náhradu mzdy vo výške 4 hodiny.

4. Ak nemôže zamestnanec vykonávať dohodnutú prácu pre dočasné zastavenie práce na zariadení, pričom dochádza k nevyužívaniu a k odstávke zariadenia z dôvodov hospodárskych alebo štrukturálnych a zamestnávateľ mu prideli náhradnú prácu, zamestnancovi z hľadiska odmeňovania prináleží:
 - tarifná mzda z pôvodného pracoviska
 - ďalšie zložky mzdy, na ktoré vznikne zamestnancovi nárok podľa režimu, charakteru skutočne vykonávanej práce a kolektívnej zmluvy.
5. Mzda zamestnancov obslúh zúčastňujúcich sa opráv nimi obsluhujúcich zariadení (viď vysvetlivka 2 Prílohy č.1) bude vyplácaná vrátane príslušných príplatkov.
6. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60% jeho priemerného zárobku.
Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
7. Ak zamestnancovi plynie výpovedná doba z dôvodu výpovede podľa § 63 odst. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce po dni účinnosti organizačnej zmeny považuje sa tento stav za prekážku v práci na strane zamestnávateľa, ak zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi primeranú prácu.
8. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v predchádzajúcich odstavcoch, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 26

Mzdové zvýhodnenia

1. Mzdové zvýhodnenie za nadčasovú prácu

- a) za nadčasovú prácu prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného hodinového zárobku.
- b) zamestnávateľ môže zamestnancovi po dohode s ním poskytnúť náhradné voľno, a to za jednu hodinu nadčasovej práce jednu hodinu náhradného voľna. V tomto prípade mzdové zvýhodnenie podľa písm. a) zamestnancovi neprislúcha.
- c) ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno v dobe štyroch kalendárnych mesiacov po výkone nadčasovej práce alebo v inak dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie ku mzde vo výške 25% priemerného zárobku, ktorého výpočet sa časovo vzťahuje k dobe výkonu nadčasovej práce.
- d) ak mzda zamestnanca je stanovená podľa kolektívnej zmluvy aj s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa písm. a) a b) zamestnancovi nepatrí.

- e) Zamestnávateľ môže dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. Ak zamestnávateľ nemá dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa ods. 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

2. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a v deň pracovného pokoja (ďalej len DPP)

Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 7, ods. 2 tejto zmluvy prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 100% priemerného hod. zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň.

Za prácu dňa 24.12. sa mzdové zvýhodnenie stanovuje vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň.

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a DPP prináleží zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas vo sviatok náhradné voľno. Mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj za prácu vykonanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň napretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

3. Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roka od 14.00 hod. do 1.1. nasledujúceho roka do 6.00 hod. prináleží zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu. Mzdové zvýhodnenie prináleží zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas vo vyššie uvedené dni náhradné voľno.

4. Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

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

5. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

Mzdové zvýhodnenia za prácu vykonanú v sobotu a v nedeľu sa stanovujú takto:

- a) Za prácu konanú v sobotu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 0,86 EUR za každú odpracovanú hodinu.
- b) Za prácu konanú v nedeľu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 1,05 EUR za každú odpracovanú hodinu.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu prináleží zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas v sobotu a nedeľu náhradné voľno.

6. Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách

Za prácu vykonávanú vo viaczmennom prevádzkovom režime v dobe od 14.00 hod. do 22.00 hod.
- odpoľudňajšia zmena - prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 0,26 EUR.

7. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci

Za prácu konanú v noci (nočnú prácu definuje § 98 ods.1 Zákona č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení) prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 1,05 € za každú odpracovanú hodinu.

8. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach

Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach, v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, aspoň vo výške 7 m od povrchu, prináleží zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 0,36 EUR za každú odpracovanú hodinu.

Zamestnancovi prináleží mzdové zvýhodnenie za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach v obmedzenom pracovnom priestore alebo vo vynútených polohách tela,

- od 20 m do 50 m, vo výške 0,43 EUR za každú odpracovanú hodinu

- nad 50 m, vo výške 0,89 EUR za každú odpracovanú hodinu.

Mzdové zvýhodnenie neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, klieťkach výt'ahov, na lešeniach.

9. Mzdové zvýhodnenie za prácu na dvojitéch vedeniach od 110 kV (vrátane) a vyššie

Za prácu konanú na dvojitéch vedeniach od 110 kV (vrátane) a vyššie, keď jeden poť'ah je pod napätím, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,36 EUR za každú odpracovanú hodinu na takomto zariadení. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje jedine v súbehu s príplatkom za prácu vo výškach.

10. Mzdová kompenzácia za sť'ažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sť'ažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v ods. 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa ods.1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) prach,
 - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
3. Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v ods. 2. Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa tohto ods. 3 sa ustanovenie nasledujúceho odseku 4 neuplatní
4. Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia minimálne vo výške 0,44 EUR.
5. Minimálne sadzby mzdových kompenzácií za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí sú stanovené v "Zborníku mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce ", ktorý tvorí prílohu č. 5 tejto kolektívnej zmluvy.

11.Odmena za výkon inej práce

Pri krátkodobom písomnom poverení (minimálne 1 mesiac - maximálne 3 mesiace) zamestnanca kategórie "R" výkonom práce zaradenej do vyššej tarifnej triedy

- v obslužnej činnosti
- vedúceho skupiny robotníkov
- majstra

prislúcha mu odmena vo výške rozdielu základného tarifu tarifnej triedy práce, ktorou bol dočasne poverený a tarifnej triedy pôvodne vykonávanej práce.

12. Zásady pre poskytovanie mzdového zvýhodnenia

- a) všetky druhy mzdového zvýhodnenia sú poskytované v súbehu. Ak vykonáva zamestnanec prácu v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy mzdových zvýhodnení.
- b) Mzdové zvýhodnenia sa vyplácajú za skutočne odpracovaný čas, najmenej však jednu hodinu (s výnimkou mzdového zvýhodnenia, poskytovaného podľa bodu 10b tohoto paragrafu). Mzdové zvýhodnenia nie sú viazané na podmienku súvislého odpracovania určitého počtu hodín s výnimkou bodu 11 tohoto paragrafu.
- c) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a nedeľu, prislúcha zamestnancovi v pracovných režimoch s nočnými zmenami hodinou nástupu zmeny vo sviatok alebo v sobotu a nedeľu za skutočne odpracovaný čas. Ostatným zamestnancom prislúcha mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu a nedeľu od 00.00 hod. do 24.00 hod. za skutočne odpracovaný čas.

§ 27 Ďalšie zložky mzdy

1. Okrem tarifných miezd, príplatkov a odmeny za pracovnú pohotovosť poskytuje zamestnávateľ tieto zložky mzdy zo mzdových nákladov ako nadtarifná zložka mzdy:
 - a) výkonnostné ohodnotenie pracovníka
 - b) mimoriadne výkonnostné ohodnotenie pracovníka
 - c) dovolenková mzda
 - d) vianočná mzda
 - e) fond riaditeľa
 - f) cieľová odmena
 - g) odmena za zistenie neoprávneného odberu el. energie alebo tepla
 - h) podiel na hospodárskom výsledku

2. Výkonnostné ohodnotenie pracovníka (VOP)

Výkonnostné ohodnotenie je priznávané zamestnancom mesačne podľa hľadísk:

- a) odborné znalosti - dosiahnutá úroveň odborných znalostí, ich využívanie, znalosť viacerých odborov, povolání (viacprofesnosť), jazykové schopnosti,
- b) dlhodobá výkonnosť - stabilita výkonnosti, dosiahnuté výsledky vo zvyšovaní kvality, hospodárnosti a efektívnosti práce,
- c) osobné schopnosti - organizačné, riadiace a tvorivé schopnosti, koncepcnosť práce, samostatnosť, iniciatíva a pod.
- d) nasadenie zamestnanca na neatraktívne pracoviská a mimoriadne náročné úlohy
- e) dodržanie pracovnej a technologickej disciplíny
- f) minimálne päť skutočne odpracovaných zmien v prípade denných zamestnancov a tri skutočne odpracované zmeny v prípade zmenových zamestnancov.
Pre potreby výpočtu VOP sa dovolenka považuje za skutočne odpracovanú dobu.
- g) v prípade porušenia pracovnej disciplíny môže byť VOP znížený aj pod minimálnu hranicu.

Pre rok 2014 je pri splnení hospodárskeho výsledku stanovená výška VOP maximálne na 25 % z tarifných miezd priznaných zamestnancom Martinskej teplárenskej a.s., odmeňovaných formou tarifnej mzdy. VOP sa prizná na dobu neurčitú, pričom jeho zmenu môže príslušný vedúci vykonať mesačne.

Minimálna výška VOP u jednotlivca je 3%.

3. Mimoriadne VOP

Mimoriadne VOP je zložka mzdy vyplácaná zo mzdových nákladov. Vypláca sa za účelom motivácie zamestnancov zaradených v tarifnom systéme odmeňovania k dosahovaniu priaznivých hospodárskych výsledkov zamestnávateľa.

4. Dovolenková mzda

Pri splnení plánovaných hospodárskych výsledkov zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi dovolenkovú mzdu pre rok 2014 vo výške minimálne 240,- EUR.

Dovolenková mzda bude poskytnutá najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac jún.

5. Vianočná mzda

Pri splnení plánovaných hospodárskych výsledkov zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi vianočnú mzdu pre rok 2014 vo výške minimálne 340,- EUR.

Vianočná mzda bude poskytnutá najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac november.

6. Fond riaditeľa

- a) pre výplatu z fondu riaditeľa je vyčlenená suma 35,- EUR na zamestnanca Martinskej teplárenskej a.s. zo mzdových nákladov
- b) odmeny z fondu riaditeľa sa poskytnú operatívne za mimoriadne a jednorázové práce, na návrh vedúceho.
- c) odmenu z fondu riaditeľa môžu dostať aj zamestnanci odmeňovaní zmluvnou mzdou.

7. Cieľové odmeny

Splnenie menovitej mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy môže byť odmenené cieľovou odmenou. Úlohu a výšku odmeny stanovuje riaditeľ Martinskej teplárenskej a.s. Cieľové odmeny sú hradené zo mzdových nákladov organizácie. Cieľovú odmenu môžu dostať aj zamestnanci odmeňovaní zmluvnou mzdou. O vypísaní a úlohe cieľovej odmeny budú zamestnanci informovaní vhodnou formou.

8. Podiely na hospodárskom výsledku (HV)

V prípade dosiahnutia kladného HV, bude pri jeho prekročení nad plánovanú výšku vyplatená zamestnancom jednorázová odmena v celkovej výške minimálne 10% a maximálne 15% z rozdielu medzi plánovaným a dosiahnutým HV. Takto vypočítaná suma bude rozdelená medzi jednotlivých zamestnancov pomerne podľa jednotlivých taríf.

9. Odmena pre bezpríspevkových darcov krvi

Jednorázová odmena bude vyplatená každému darcovi krvi, ktorý v aktuálnom roku získal Jánskeho plaketu a to nasledovne:

Bronzová plaketa	20,- EUR
Strieborná plaketa	40,- EUR
Zlatá plaketa	60,- EUR
Diamantová plaketa	80,- EUR

§ 28

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť nariaďuje zamestnávateľ v zmysle §96 ZP z uvedením dátumu a časového úseku trvania pohotovosti.
2. Ak je zamestnancovi písomne nariadené, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu náhrada vo výške minimálne:
 - a) 0,44 EUR za hodinu pohotovosti v pracovný deň,
 - b) 0,46 EUR za hodinu pohotovosti v sobotu, nedeľu a vo sviatok u nezmenových zamestnancov,

3. Ak dôjde v priebehu trvania pohotovosti k výkonu práce, prislúcha zamestnancovi mzda za nadčasovú prácu. Súbeh odmeny za pracovnú pohotovosť a mzdy za prácu je vylúčený.

§ 29

Rast priemernej mzdy

Zamestnávateľ zabezpečí v prípade splnenia plánovaného HV rast tarifnej mzdy v roku 2014. V rámci tohto nárastu sa navýšia všetky tarifné triedy o 0,75 % a sumu 20,- EUR.(10 EUR je navýšenie taríf dohodnuté v rámci vyjednávania nárastu a 10 EUR je z prerozdelenia systému MVOP, ktorý platil v roku 2013)

Do hrubej mzdy pre účely výpočtu priemernej mzdy v zmysle tohto paragrafu nie je možné zahrnúť:

- a) odstupné
- b) odchodné a ostatné odmeny v §33
- c) zmluvné mzdy
- d) cestovné náhrady
- e) výnosy z kapitálových podielov alebo obligácií
- f) mzdu za prácu vykonávanú v súbežnom pomere
- g) príspevky zo sociálneho fondu
- h) daňový bónus
- i) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
- j) podiel na hospodárskych výsledkoch
- k) ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení

§ 30

Splatnosť mzdy, výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, spravidla do 16. dňa v mesiaci, najneskôr však do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, okrem zložiek mzdy poskytovaných za dlhšie ako mesačné obdobie.
2. Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný uviesť na písomnom doklade obsahujúcom okrem iného údaje o jednotlivých zložkách mzdy a prevedených zrážkach hodnotu priemerného zárobku v danom období.
3. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky alebo ústavného liečenia vyplatená pred nastúpením dovolenky. V prípade nástupu na dovolenku pred spracovaním výplat, bude zamestnancovi poskytnutá mzda formou mimoriadnej zálohy.

§ 31

Priemerný zárobok

1. Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku sú stanovené Zákonníkom práce §134.
2. Na žiadosť zamestnanca mu v zmysle ZP §13 odsek 5 zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola vypočítaná jeho mzda alebo jej jednotlivé položky.

§ 32
Odstupné

1 a) 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 najmenej v sume:

- aa) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- ab) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- ac) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- ad) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

1 b) 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- ba) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- bb) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- bc) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- bd) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- be) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

2. Odstupné podľa bodu 1. sa zvyšuje v závislosti od odpracovaných rokov v MT, a.s. a jeho právnych predchodcoch nasledovne:

- od 5 do 10 rokov o dva priemerný mesačný zárobok
- od 10 do 15 rokov o tri priemerné mesačné zárobky
- od 15 do 20 rokov o štyri priemerné mesačné zárobky
- nad 20 rokov o päť priemerných mesačných zárobkov

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. V prípade, ak by mal zamestnanec podľa podmienok stanovených v KZ, nárok na vyššie odstupné ako v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa prvej vety tohto odseku, bude zamestnancovi priznané toto vyššie odstupné.

§ 33

Odchodné a ostatné odmeny

1. Odchodné:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné v zmysle § 76a ZP. V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer po nadobudnutí nároku na dôchodok:

- starobný dôchodok
- invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%
- predčasný starobný dôchodok

najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek zvyšuje sa výška odchodného o dva priemerné mesačné zárobky. Nárok na odchodné je potrebné dokladovať rozhodnutím sociálnej poisťovne o priznaní jedného z uvedených dôchodkov.

2. Odmeny pri životných jubileách:

- a) pri odpracovaní 25 rokov nepretržite v energetike sa poskytne príspevok vo výške základnej tarifnej triedy.
- b) pri dovŕšení životného jubilea 50 rokov veku sa poskytne jednorázový jubilejný príspevok vo výške jednej priemernej mesačnej mzdy.

3. Podmienkou na vyplatenie odmien v zmysle 2. bodu je odpracovanie najmenej 5 rokov nepretržite v spoločnosti Martinská teplárenská, a.s., prípadne jej právnych nástupcov.

VI. kapitola - Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

§ 34

Závazok zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na DDS zamestnancovi, ktorý podpísal zamestnaneckú zmluvu s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať len do jednej DDS, ktorú si zvolí zamestnanec. V prípade, že nie je uvedené inak, informácie a postupy sú platné pre všetky doplnkové dôchodkové spoločnosti.

§ 35

Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení a čakacia doba

1. Účasť zamestnancov na DDS vzniká podpísaním zamestnaneckých zmlúv (alebo poisťeneckých v tom prípade, ak zamestnávateľ nemá s príslušnou DDS uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu) s DDS a splnením čakacej doby, t.j. dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi, po uplynutí ktorej má zamestnanec právo stať sa sporiteľom DDS.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že čakacia doba (pre nárok na vyplácanie príspevkov od zamestnávateľa)
 - a) pre zamestnancov, ktorí sú v čase podpisu zamestnávateľskej zmluvy v pracovnom pomere na dobu neurčitú je nulová
 - b) pre novoprijatých zamestnancov je 3 mesiace
 - c) pre zamestnancov prijatých na dobu určitú je nulová .

§ 36 Výška príspevkov

1. Zamestnávateľ bude poskytovať príspevky na DDS minimálne vo výške 2 % úhrnu zúčtovaných miezd a mzdových náhrad vyplatených sporiteľom. V prípade, že v priebehu 6 mesiacov nedosiahne príspevok zamestnávateľa minimálnu výšku 2 %, alebo prekročí 3 % a u zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia vydaného podľa Zákona č.272/1994 Z.z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov zaradené do kategórie 3 alebo 4 nedosiahne minimálnu výšku 3% alebo prekročí 6 %, zmluvné strany budú rokovať o zmene príspevkového plánu.
2. Výška príspevku zamestnanca i zamestnávateľa je minimálne 10,- EUR.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS zamestnancom, ktorým vznikne účasť na DDS podľa príspevkového plánu - vid' tabuľka č. 1. a 2. (netýka sa zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 (vid' bod č.6).
4. Zamestnávateľ bude platiť príspevky v závislosti od počtu odpracovaných rokov v zmysle § 44 a výšky mesačnej tarifnej mzdy ako súčet súm, tak ako je uvedené v tabuľke č. 1. a 2. Takto stanovená výška príspevku zamestnávateľa je maximálna. V prípade nižšieho príspevku zamestnanca bude príspevok zamestnávateľa v takej výške ako príspevok zamestnanca. V prípade vyššieho príspevku zamestnanca ostáva príspevok zamestnávateľa vo výške uvedenej v tabuľke č. 1. a 2.

Ak zamestnanec v priebehu kalendárneho roka dosiahne nárok na vyšší príspevok od zamestnávateľa vzhľadom na odpracované roky, podľa §36 Tabuľky č. 1, bude mu tento nárok priznaný od prvého kalendárneho mesiaca v nasledujúcom kalendárnom polroku.

Ak zamestnanec dosiahne z titulu odpracovaných rokov alebo z titulu zmeny tarifnej mzdy nárok na vyšší príspevok od zamestnávateľa, je povinný si tento nárok u zamestnávateľa uplatniť písomne sám.

5. Zamestnancovi, ktorému vzniká v príslušnom mesiaci kalendárneho roka zákonný nárok na starobný dôchodok, ako aj dôchodok zo zahraničného povinného poistenia rovnakého druhu, alebo obdobného dôchodku z členských krajín EÚ, nepožiadaj o vyplácanie doplnkového dôchodku a pokračuje v pracovnom pomere ďalej, sa upravuje dávkový plán takto :
Zamestnávateľ bude hradiť ďalej príspevok na DDS len 5,- EUR mesačne, pričom zamestnanec uhrádza zvolenú čiastku ďalej, avšak minimálne vo výške 5,- EUR do skončenia zamestnania.
6. a) Ak zamestnanec vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, zamestnávateľ bude poskytovať príspevok vo výške 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie podľa príslušných ustanovení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v platnom znení.
- b) Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4 je povinný dodržiavať ustanovenie zákona 650/2004 Z. z. v platnom znení. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na zamestnávateľa..

7. Príspevky na DDS sa platia mesačne. Na osobný účet poistenca ich odvádza zamestnávateľ. Príspevky zamestnanca zráža zamestnávateľ zo mzdy zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy.
8. V čase PN, keď nemá zamestnanec nárok na mzdu, ale sa mu vypláca mzdová náhrada, tak zamestnávateľ na DDS neprispieva. V prípade, že zamestnanec je na platenej materskej dovolenke (ďalej len MD), požiada o prerušenie zrážania príspevkov počas MD.

Tabuľka č. 1.

Odpracované roky	Príspevok zamestnávateľa v EUR/mesiac
do 5 rokov vrátane	1,70
nad 5 do 10	3,80
nad 10 do 15	5,50
nad 15 do 20	7,20
nad 20 do 25	8,90
nad 25 do 30	10,60
nad 30 do 35	12,30
nad 35 do 40	14,00
nad 40	15,70

Tabuľka č. 2

Mesačná tarifná mzda v EUR podľa Prílohy č. 4 KZ	Príspevok zamestnávateľa v EUR/mesiac
do 299	8,00
od 300 do 389	11,00
od 390 do 539	14,00
od 540 do 799	18,00
800 a viac	21,00

§ 37

Zánik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení

- Účasť sporiteľa (zamestnanca Martinskej teplárenskej a.s.) na doplnkovom dôchodkovom poistení zaniká:
 - dohodou s DDS
 - vypovedaním zamestnaneckej zmluvy (pričom výpovedná lehota v DDS Pokoj je 3 mesiace)
 - zánikom DDS
 - smrťou
 - ukončením zamestnania v Martinskej teplárenskej a.s.
 - zánikom účasti zamestnávateľa na DDS, odstúpením alebo vypovedaním zamestnávateľskej zmluvy
- Účasť zamestnávateľa na doplnkovom dôchodkovom sporení zaniká:
 - odstúpením od zamestnávateľskej zmluvy
 - vypovedaním zamestnávateľskej zmluvy
 - zánikom DDS
- Účasť príjemcu dávky na doplnkovom dôchodkovom sporení v poisťovni zaniká:
 - vyplatením odstupného, jednorázového vyrovnania alebo skončením výplaty doplnkového dôchodku
 - zánikom DDS
 - smrťou

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje minimálne jeden mesiac vopred prerokovať s výborom ZO ECHOZ vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy.

VII. kapitola - Všeobecné a záverečné ustanovenia

§ 38

Pre právny výklad inštitútov alebo ustanovení v obsahu tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné platné pracovnoprávne predpisy a podporné predpisy občianskeho práva, a pokiaľ by v určitej veci jednoznačný výklad neobsahovali, vykonajú v takomto prípade záväzný výklad pre vzájomný vzťah z tejto kolektívnej zmluvy, na základe týchto predpisov a v ich rámci, zmluvné strany.

§ 39

O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v kolektívnej zmluve, sa vyhotovuje „Protokol“.

Protokolom sa upravuje aj výklad pojmov alebo kolízneho ustanovenia a obmedzenie účinnosti kolektívnej zmluvy z dôvodu mimoriadnej udalosti.

Protokol podpisujú oprávnení zástupcovia za každú zmluvnú stranu a je záväzným pre vypracovanie paragrafového znenia kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku.

Zmena v obsahu kolektívnej zmluvy sa vykonáva formou písomného dodatku ku kolektívnej zmluve, číslovaného poradovým číslom.

Z ostatných rokovaní medzi zmluvnými stranami, týkajúcich sa ich vzťahu založeného kolektívnou zmluvou, sa vyhotovuje zápisnica s priložením prezenčnej listiny zúčastnených.

§40

Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá je v rozpore s právnymi predpismi alebo ustanovuje menšie nároky zamestnancov ako KZVS.

§ 41

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

§ 42

Do doby nepretržitého pracovného pomeru v energetike pre účely poskytovania príspevkov:

- sa započítava tiež doba zamestnania u SSE š.p. a ZŤS TEES Energetika, a.s. ktorého práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov prešli na Martinskú teplárenskú a.s.
- sa nezapočítava čas prípravy na povolanie, pokiaľ nebol vykonávaný v pracovnom pomere. Týka sa to učebného pomeru a štúdia.

§ 43

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

§ 44

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

§45

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Účinnosť kolektívnej zmluvy nastáva jej zverejnením v centrálnom registri zmlúv, s výnimkou ustanovení §16, §26, §27, §28, §29, ktoré nadobúdajú účinnosť od 1.1. 2014. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú ato do 31.12. 2016.

Pri vzniku mimoriadnych udalostí, spojených so zavádzaním havarijných ochranných opatrení bude účinnosť tejto kolektívnej zmluvy dočasne obmedzená a to v rozsahu a na dobu dohodnutú zmluvnými stranami.

§ 46

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch navzájom rovnocenných vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie a jedno vyhotovenie bude slúžiť pre potreby archivácie.

V Martine,

Ján Smutný
predseda ZO ECHOZ

Ing. Jaroslav Mihál
predseda predstavenstva
generálny riaditeľ

Ing. Jozef Beliš
člen predstavenstva

**Kritériá pre zaradovanie robotníckych
pracovných činností do tarifných tried**

Tarifná trieda	Charakteristika pracovnej činnosti	Kvalifikačné požiadavky
1	Jednoduché, pravidelne sa opakujúce práce	inštruktáž
2	Lahké manuálne a pomocné činnosti	inštruktáž
	Ťažké manuálne práce a práce v sťažených podmienkach	inštruktáž
	Pomocné práce vykonávané samostatne	zaškolenie
3	Odborné práce neremeslnícke, remeslnícke, obslužné a prevádzkové činnosti	zaškolenie a úradná skúška (2 roky praxe)
3a	Odborné práce neremeslnícke, remeslnícke, obslužné a prevádzkové činnosti	zaškolenie a úradná skúška (5 roky praxe)
4	Odborné remeslnícke práce, obslužné a prevádzkové činnosti	vyučenie v 3.a 4. Roč. učeb. odbore
	Osobná, nákladná doprava a mechanizmy a lezecké práce na vedeniach VVN	úradná skúška
4a	Odborné remeslnícke práce, obslužné a prevádzkové činnosti	vyučenie v 3.a 4. Roč. učeb.odbore (2 roky praxe)
	Osobná, nákladná doprava a mechanizmy a lezecké práce na vedeniach VVN	úradná skúška (2 roky praxe)
4b	Odborné remeslnícke práce, obslužné a prevádzkové činnosti	vyučenie v 3.a 4. Roč. učeb.odbore (4 roky praxe)
	Osobná, nákladná doprava a mechanizmy a lezecké práce na vedeniach VVN	úradná skúška (4 roky praxe)
5	Obslužné a prevádzkové činnosti, odborné remeslnícke práce vykonávané samostatne Vedenie skupiny minimálne 2 zamestnancov v stupni 3 a 4 vrátane vykonávania prác v stupni 4	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učeb.odbore (6 rokov praxe)
	Ťažká nákladná doprava a mechanizmy	úradná skúška (2 roky praxe)
5a	Obslužné a prevádzkové činnosti, odborné remeslnícke práce vykonávané samostatne Vedenie skupiny minimálne 2 zamestnancov v stupni 3 a 4 vrátane vykonávania prác v stupni 4	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učeb.odbore (8 rokov praxe)
	Ťažká nákladná doprava a mechanizmy	úradná skúška (4 roky praxe)

**Kritériá pre zaradovanie robotníckych
pracovných činností do tarifných tried - pokračovanie**

Tarifná trieda	Charakteristika pracovnej činnosti	Kvalifikačné požiadavky
5b	Obslužné a prevádzkové činnosti, odborné remeselnícke práce vykonávané samostatne Vedenie skupiny minimálne 2 zamestnancov v stupni 3 a 4 vrátane vykonávania prác v stupni 4	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učeb.odbore (9 rokov praxe)
	Ťažká nákladná doprava a mechanizmy	úradná skúška (6 rokov praxe)
6	Obslužné a prevádzkové činnosti, najnáročnejšie odborné remeselnícke práce vykonávané samostatne Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v stupni 4 a 5 vrátane vykonávania prác v stupni 5	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učebnom odbore a odborná skúška (10 rokov praxe)
6a	Obslužné a prevádzkové činnosti, najnáročnejšie odborné remeselnícke práce vykonávané samostatne Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v stupni 4 a 5 vrátane vykonávania prác v stupni 5	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učebnom odbore a odborná skúška (11 rokov praxe)
6b	Obslužné a prevádzkové činnosti, najnáročnejšie odborné remeselnícke práce vykonávané samostatne Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v stupni 4 a 5 vrátane vykonávania prác v stupni 5	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učebnom odbore a odborná skúška (12 rokov praxe)
7	Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v stupni 6 a 5 vrátane vykonávania prác v stupni 6 Obsluha a riadenie výrobného a rozvodného energetického zariadenia Kvalifikovaným a samostatným pracovníkom vykonávajúcim odborné práce	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učebnom odbore a odborná skúška (13 rokov praxe)
7a	Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v stupni 6 a 5 vrátane vykonávania prác v stupni 6 Obsluha a riadenie výrobného a rozvodného energetického zariadenia Kvalifikovaným a samostatným pracovníkom vykonávajúcim odborné práce	vyučenie v 3.a 4. Ročnom učebnom odbore a odborná skúška (15 rokov praxe)
7b	Vedenie skupiny minimálne 5 zamestnancov v stupni 6 a 5 vrátane vykonávania prác v stupni 6 Obsluha a riadenie výrobného a rozvodného energetického zariadenia Kvalifikovaným a samostatným pracovníkom vykonávajúcim najnáročnejšie odborné práce	Vyučenie v 3 a 4 Ročnom učebnom odbore a odborná skúška (15 rokov praxe)

Poznámka:

1. Návrh o zaradení do tarifného stupňa podáva príslušný vedúci na základe zhodnotenia robotníka vykonávať pracovné činnosti a pri splnení kvalifikačných predpokladov.
2. Funkciu vedúceho skupiny je možné vytvoriť len za podmienky dodržania efektívnej organizácie práce na princípe profesnom, technologickom alebo územnom a potreby vyplývajúcej z racionálneho zabezpečovania výstavby, prevádzky, resp. údržby zariadení. Vedúci skupiny je zodpovedný za pracovnú disciplínu a dodržiavanie predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci celej skupiny.
3. Mimoriadne kvalifikovaným vybraným robotníkom, ktorí sú vyučení v odbore, dosiahli úplné stredné odborné vzdelanie a majú najmenej 15 rokov praxe v odborných činnostiach, je možné so súhlasom riaditeľa a.s. priznať stupeň 7 až 7b .

Tarifná trieda	Príklady pracovných funkcií
1	pomocné práce upratovačka
2	upratovačka strážnik vrátnik - informátor
3	strážnik vrátnik - informátor robotník v odbornej činnosti - chemik v úpravni vody - v údržbe a prevádzke výrobných a rozvodných zariadení - zauhľovanie - odpopoľňovanie
4	strážnik - vodič referenčných vozidiel - obslužné činnosti

Príklady pracovných funkcií	Tarifná trieda			
	4	5	6	7
operátor skladovania	*	*	*	
vodič cestných motorových vozidiel	*	*		
vodič strojníka pracovných strojov	*	*		
vodič nákladných vozidiel do 16 t	*	*		
vodič nákladných vozidiel nad 16 t celkovej hmotnosti a strojníci ťažkých mechanizmov pri práci v teréne (vysvetlivka č. 1)		*	*	
zámočník	*	*	*	*
elektrikár	*	*	*	*
mechanik	*	*	*	*
obrábač kovov	*	*	*	*
strojník (napr. turbogen., kurič, RCHS, VS a pod.)	*	*	*	*
železničiar - posunovač	*	*		
železničiar - rušňovodič	*	*	*	
murár - šamotár	*	*		
stolár	*	*		
zvárač	*	*	*	*
laborant	*	*		
chemik - úpravár vody	*	*		
hasič - vodič nákladných vozidiel nad 16t	*	*	*	
veliteľ jednotky závodného hasičského zboru	*	*	*	
klampiar	*	*		
nástrojár	*	*	*	
hatiar - hrádzny	*	*		

Vysvetlivka:

1. Mechanizmy , kde sa vyžaduje štátna skúška strojníka prac. strojov na zemné práce alebo na podvozkoch nákladných vozidiel nad 16 t, vrátane PV3S, Liaz, Tatra.
2. V povolaniach, ktorých hlavnou pracovnou činnosťou je obsluha a riadenie výrobných zariadení, na ktorých sa vykonávajú na mieste ich prevádzky opravy (napr. bežné, generálne), revízie a pod., je účasť na týchto prácach v súlade s pracovnou zmluvou.
3. V povolani zvárač sa nevyžaduje vyučenie v 3 alebo 4 ročnom učebnom odbore. Podmienkou je úspešne absolvovaná štátna skúška.

**Kritériá pre zarad'ovanie majstrovských
pracovných činností do tarifných tried**

Tarifná trieda	Charakteristika pracovnej činnosti	zaradenie do triedy	Kvalifikačné predpoklady
M I	Jednoduché odborné práce Majster I	4	S - 4 roky praxe ÚS - 2 roky praxe
M II	Samostatné odborné práce Majster II	5	ÚS - 5 rokov praxe Bc - 3 roky praxe V - 3 roky praxe
M II	Samostatné odborné práce Majster II	5a	ÚS - 7 rokov praxe Bc - 5 roky praxe V - 5 roky praxe
M III	Najzložitejšie odborné práce Majster III	6	ÚS - 9 rokov praxe Bc - 8 rokov praxe V - 6 rokov praxe
M III	Najzložitejšie odborné práce Majster III	6a	ÚS - 10 rokov praxe Bc - 9 rokov praxe V - 7 rokov praxe
M III	Najzložitejšie odborné práce Majster III	6b	ÚS - 12 rokov praxe Bc - 10 rokov praxe V - 8 rokov praxe

1. Funkciu majstra je možné vytvoriť pri priamom riadení najmenej 2 vedúcich skupín alebo priamom riadení 5 a viac robotníkov.

2. Zatriedenie majstrov je odvodené od zaradenia ním riadených robotníkov takto:

Kategória majstrov, stavbyvedúcich	Tarifná trieda riadených robotníkov
M I	3
M II	4, 5
M III	6, 7

3. Návrh o zaradení do tarifného stupňa podáva príslušný vedúci na základe zhodnotenia majstra vykonávať pracovné činnosti a pri splnení kvalifikačných predpokladov.

Tarifná trieda	Pracovné funkcie
4. Majster I.	–obslužné činnosti
5. Majster II.	–dopravy a mechanizácie
5a. Majster II.	–prevádzky –prevádzky a údržby tepelnej energie
6. Majster III.	–vodné hospodárstvo –zauhľovanie –údržby dopravných a mechan. prostriedkov –majster OST
6a. Majster III.	–strojná údržba –elektroúdržba, elektroprevádzka –majster MaR –kotelňa –majster rozvodov tepla –majster OST
6b. Majster III.	–elektroúdržba, elektroprevádzka –majster SKR –majster kotelne

**Kritériá pre zaradovanie zamestnaneckých
pracovných činností do tarifných tried**

Tarifná trieda	Charakteristika pracovných činností	Kvalifikačné požiadavky
1	Jednoduché pravidelne sa opakujúce práce	Z
2	Zložitejšie pravidelne sa opakujúce práce	S
3	Jednoduché a zložitejšie nepravidelne sa opakujúce práce	S - 2roky praxe
3a	Jednoduché a zložitejšie nepravidelne sa opakujúce práce	S - 3roky praxe
4	Jednoduché odborné práce	S - 5 rokov praxe ÚS - 2 roky praxe
4a	Jednoduché odborné práce	S - 6 rokov praxe ÚS - 3 roky praxe
4b	Jednoduché odborné práce	S - 7 rokov praxe ÚS - 4 roky praxe
5	Samostatné odborné práce	ÚS - 6 rokov praxe Bc - 3 roky praxe V - 3 roky praxe
5a	Samostatné odborné práce	ÚS - 8 rokov praxe Bc - 5 roky praxe V - 4 roky praxe
5b	Samostatné odborné práce	ÚS - 9 rokov praxe Bc - 7 roky praxe V - 5 roky praxe
6	Najzložitejšie odborné práce Vedenie min. 2 zamestnancov v stupni 5 a 4 vrátane výkonu prác v st. 5 Vedúci základných prevádzok a vedúci oddelení	ÚS -10 rokov praxe Bc - 8 rokov praxe V - 6 rokov praxe
6a	Najzložitejšie odborné práce Vedenie min. 2 zamestnancov v stupni 5 a 4 vrátane výkonu prác v st. 5 Vedúci základných prevádzok a vedúci oddelení	ÚS -12 rokov praxe Bc - 10 rokov praxe V - 8 rokov praxe
6b	Najzložitejšie odborné práce Vedenie min. 2 zamestnancov v stupni 5 a 4 vrátane výkonu prác v st. 5 Vedúci základných prevádzok a vedúci oddelení	ÚS -14 rokov praxe Bc - 12 rokov praxe V - 9 rokov praxe

**Kritériá pre zaradovanie zamestnaneckých
pracovných činností do tarifných tried - pokračovanie**

Tarifná trieda	Charakteristika pracovných činností	Kvalifikačné požiadavky
7	Vedenie min. 3 zamestnancov v stupni 6 a 5 vrátane výkonu prác v st. 6 Vedúci základných prevádzok, vedúci oddelení, špecialista, právnik	Bc - 15 rokov praxe V - 10 rokov praxe
7a	Vedenie min. 3 zamestnancov v stupni 6 a 5 vrátane výkonu prác v st. 6 Vedúci základných prevádzok, vedúci oddelení, špecialista, právnik	Bc - 16 rokov praxe V - 11 rokov praxe
7b	Vedenie min. 3 zamestnancov v stupni 6 a 5 vrátane výkonu prác v st. 6 Vedúci základných prevádzok, vedúci oddelení, špecialista, právnik	Bc - 17 rokov praxe V - 12 rokov praxe
8	Vedúci odboru, špecialista, právnik	V - 13 rokov praxe
8a	Vedúci odboru, špecialista, právnik	V - 14 rokov praxe
8b	Vedúci odboru, špecialista, právnik	V - 15 rokov praxe

Zamestnanci budú zaradení do príslušných tried podľa charakteristiky pracovnej činnosti.

Do tar.tr. 7 je možné zaradiť bez podmienky priameho riadenia skupiny zamestnancov tiež samostatných tvorivých zamestnancov, uznávaných odborníkov s vynikajúcimi pracovnými výsledkami, ktorí dosiahli vysokoškolské vzdelanie a 12 rokov odbornej praxe.

Odbornou praxou pre zaradovanie do zamestnaneckých pracovných činností do tarifných tried rozumieme prax v odbore vykonávanej činnosti. Pod pojmom celkovej praxe rozumieme sumár odpracovaných rokov.

Návrh o zaradení do tarifného stupňa podáva príslušný vedúci na základe zhodnotenia zamestnanca vykonávať pracovné činnosti a pri splnení kvalifikačných predpokladov.

Tarifná trieda	Príklady pracovných funkcií
1	pomocný zamestnanec
2	pomocný zamestnanec, absolventi škôl s "S" vzdelaním počas nástupnej praxe
3	pomocný zamestnanec, absolventi škôl s "ÚS" vzdelaním počas nástupnej praxe

Príklady pracovných funkcií	Tarifná trieda		
	4	5	6
absolventi škôl s Bc, V vzdelaním počas nástupnej praxe	*	*	
sekretárka	*	*	
referent - personálnej práce	*	*	*
- obrany ochrany a kontroly	*	*	
- legislatívy a colný deklarant	*	*	*
- marketing	*	*	*
- daňový		*	*
ekonóm - plánovania	*	*	*
- financovania, kalkulácie a tvorby cien	*	*	*
- ekonomiky práce	*	*	*

Príklady pracovných funkcií	Tarifná trieda		
	4	5	6
ekonóm - účtovníctva a rozpočtovníctva	*	*	*
- obchodnej činnosti		*	*
- zásobovania	*	*	*
- odbytu	*	*	*
- skladovej činnosti	*	*	
- správy majetku a majetko-právnej agendy		*	*
programátor	*	*	
- správca siete	*	*	*
technik - prevádzky		*	*
- údržby	*	*	*
- prevádzky a údržby dopravy a mechanizmov	*	*	*
- oddelenia rozvoja a verejného obstarávania	*	*	*
- technického rozvoja		*	*
- výpočtovej techniky		*	*
- dispečer predaja el. energie		*	*
- odborný pracovník - revízny		*	*
- revízny elektrotechnik - špecialista	*	*	*
- bezpečnosti práce	*	*	*
- požiarnej ochrany	*	*	*
- energetik, tepelný		*	*
- vodohospodár		*	
- ekológie		*	*
- dokumentácie energetických sústav (GIS)		*	*
technik - merania a regulácie	*	*	*
- odbytu	*	*	*
technológ		*	*
vedúci prevádzkovej jednotky	*	*	*

MZDOVÉ TARIFY - platné od 1.1.2014

Tarifná trieda	ROBOTNÍCI EUR	MAJSTRI EUR	ZAMESTNANCI EUR
1.	339		339
2.	401		385
3.	439		436
3a.	454	MI	470
4.	490	555	520
4a.	520		563
4b.	533	MII	582
5.	563	645	612
5a.	590	682	655
5b.	609	MIII	690
6.	637	753	736
6a.	659	779	807
6b.	678	818	832
7.	717		856
7a.	744		926
7b.	766		953
8.			999
8a.			1088
8b.			1162

ZBORNÍK
MZDOVÝCH KOMPENZÁCIÍ ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE

2014 - 2016

1. Úvod

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

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

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

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

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

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

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

- a) Pre účely poskytovania mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí sa za základné kritériá považujú faktory pracovného prostredia s prevažne špecifickými účinkami, t.j. účinkami typickými pre pôsobiacu škodlivinu, ktorá v priebehu pracovného procesu pôsobí na ľudský organizmus. Ide teda o faktory, pri ktorých vzniká nebezpečie vzniku choroby z povolania alebo iného závažného poškodenia zdravia s trvalými následkami skracujúcimi dobu pracovnej spôsobilosti.
- b) Faktory pracovného prostredia, u ktorých sa uplatňuje mzdové zvýhodnenie, sú rozdelené do nasledovných skupín:
 - **chemické škodliviny** rôzneho zoskupenia, t.j. najmä chemické látky, ktoré sa vo výrobnom procese používajú, ktoré vznikajú alebo sa vyrábajú a unikajú do pracovného prostredia, alebo inak prichádzajú do priameho styku so zamestnancom za predpokladu, že môžu na organizmus pôsobiť negatívne,
 - **prach**, t.j. drobné častice tuhého skupenstva, ktoré sa pri výrobnom procese dostávajú do ovzdušia, sú zamestnancom vdychované a pôsobia na organizmus buď miestne svojim množstvom (inertný prach) alebo vyvolávajú tvorbu väziva (fibroplastický prach),
 - **nepriaznivé mikroklimatické podmienky**, t.j. súbor zložiek pracovného prostredia, ktoré nepriamo ovplyvňujú termoregulačné vlastnosti organizmu a spôsobujú buď nadmerné tepelné zaťaženie organizmu, alebo jeho nadmerné ochladzovanie. Nadmerné tepelné zaťaženie spôsobuje najmä vysoká teplota a vlhkosť vzduchu a vysoká teplota okolitých predmetov (sálavé teplo). Nadmerné ochladzovanie spôsobuje naopak nízka teplota vzduchu, alebo okolitých predmetov. Za sťaženú a zdraviu škodlivú pracovnú podmienku sa považuje aj zdravotne nevhodné avšak preádzkovo nutnú striedanie oboch extrémnych prípadov (prechod z extrémneho tepla do chladu),
 - **vysokofrekvenčné elektromagnetické žiarenie** v pásme kilometrovom až milimetrovom a frekvencii 39 kHz a vyššie, používané ako zdroj energie pri rôznych technológiách, ktoré vyvolávajú tepelné a netepelné účinky na organizme,
 - **zvýšené nebezpečie infekcie**, najmä styk s vysoko infekčným materiálom a zdrojmi nebezpečných nákaz, ako neoddeliteľnou súčasťou pracovného prostredia s nešpecifikovaným nebezpečím infekcie,
 - **nadmerný hluk**, t.j. hluk vyvolávajúci nepriaznivé účinky a po dlhšej dobe poškodzovanie organizmu (tejto charakteristike zodpovedá hladina hlučnosti, vyjadrená triedou hluku najmenej 85 dB),
 - **mechanické chvenia a vibrácie** v takej intenzite, ktorá pri prenášaní na ľudský organizmus môže v ňom vyvolať nepriaznivé účinky a vznik trvalého poškodenia.

1. Výška mzdového zvýhodnenia je u jednotlivých faktorov rozlíšená v súbore prác a pracovných činností vykonávaných v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí.
2. K obmedzeniu negatívneho charakteru pri poskytovaní mzdového zvýhodnenia (finančnej kompenzácie za vedomé poškodzovanie zdravia) sa postupuje nasledovne:
 - sťažené a zdraviu škodlivé pracovné prostredie sa posudzuje tak, ako keby boli realizované všetky technické a organizačné opatrenia, ktoré sú za súčasného stavu technicky realizovateľné. Hodnotí sa len taká miera sťažujúcich vplyvov, ktorá je pri výkone hodnotenia práce obvyklá, neprihliada sa k občasným odchýlkam a k havarijným stavom,
- e) Ak zamestnávateľ realizuje technicko-organizačné opatrenia, ktorými sa odstráni alebo zníži škodlivý vplyv pracovného prostredia, príplatok sa zníži alebo zruší.
- f) Výklad niektorých pojmov

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

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

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

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

- a) chemické škodliviny a prach,
- b) nepriaznivé klimatické podmienky,
- c) špecifické podmienky,
- d) nebezpečie infekcie a odporivé prostredie,
- e) hlučnosť a mechanické chvenie,
- f) použitie dýchacieho izolačného prístroja.

a) Chemické škodliviny a prach

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1	Čistenie odlučovačov popolčeka a odpopoľňovacích zariadení	oxid uhoľnatý, uhličitý, siričitý
2	Vyberanie škváry a popola v uzavretých priestoroch pod kotlami	vysoká prašnosť, sálavé teplo, CO
3	Opravy teplovodných a parovodných systémov v uzavretých priestoroch, kanáloch a šachtách pod zemou	škodlivé výpary
4	Opravy, montáž, formovanie a demontáže ortuťových meracích prístrojov pri manipulácii s ortuťou	ortuťové pary, priamy styk s kovovou ortuťou
5	Ručné odmasťovanie strojných súčastí (organickými rozpúšťadlami)	chemické výpary organického pôvodu
6	Zváranie a rezanie elektrickým oblúkom a) ocele a farebných kovov v zvarovniach, polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch b) dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou c) pozinkovaných výrobkov d) v ochranej atmosfére oxidu uhličitého alebo argónu e) hliníka a jeho zliatín f) v šachtách a tuneloch g) uzavretých nádob, alebo veľkých predhriatych dielcov (nad 650 °C)	zlúčeniny dusíka a farebných kovov, zlúčeniny dusíka a olova, prach, výpary zinku agresívna redukčná atmosféra agresívna redukčná atmosféra zlúčeniny dusíka sálavé teplo, výpary elektród
7	Zváranie a rezanie plameňom a) dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou b) v polouzatvorených a uzatvorených prevádzko-vých priestoroch c) rezanie kontaminovaných materiálov plazmou	zlúčeniny dusíka a olova plyny a výpary s kyanidmi zlúčeniny dusíka a olova, aerosoly cézia, kobaltu, stroncia
8	Pájkovanie, zváranie a poolovovanie káblových koncoviek	chemické výpary, olovo
9	Obsluha stacionárnych miešačiek, strojných súprav na dávkovanie a miešanie suchých zmesí vápennopiesko-vých, vápennotruskových, xylolakových a umelých omietok v polouzavretých priestoroch	agresívny prach
10	Čistenie vnútra cisterien a nádrží na benzín, naftu, ropu, mazut, asfalt, chloratex	hnedouhoľný decht, benzol, ďalšie výpary
11	Metalizácia kovov v uzavretých priestoroch	mikroskopický prach a oxidy kovov
12	Otryskávanie povrchov hutných materiálov v uzavretých a polouzavretých priestoroch	mikroskopický prach a oxidy kovov
13	Natieranie a striekanie v uzavretých a polouzavretých priestoroch	výpary náterov a riedidiel
14	Manipulácia s výrobkami zo sklennej alebo čadičovej vaty, vláknami a plsťami v uzavretých priestoroch	úlomky sklennej alebo čadičovej vaty
15	Čistenie výrobných zariadení tankov, nádrží, zásobníkov v prípade, že pracovník pracuje v uzavretom priestore (antracénový olej, cyklohexanon, chlór, kaprolaktan, kyselina dusičná, fosforečná, chlór-sulfová, naftalín, octan metylntý, perochlórátyleń, benzol)	pôsobenie chemických výparov
16	Čistenie generátorov, sálavých a dodatkových plôch za horúca po odstavení	vysoká prašnosť, hlučnosť, otrasy, práce v nefyziologických polohách, oxid uhličitý a siričitý a prach
17	Čistenie a opravy kotlov a práce na dodatkových plochách za tepla	sálavé teplo, prach
18	Čistenie kotolne, čistenie technologických zariadení kotolne	drevný prach, uhoľný prach, popolový prach
19	Búranie muriva a opravy šamotovej výmurovky kotlov	šamotový prach
20	Miešanie, lepenie epoxydových živíc, liatie do foriem a lepenie súčastí	výpary živíc

21	Lepenie izolačnej lepenky, nanášanie asfaltových náterov v polouzavretých a uzavretých priestoroch	výpary uhl'ovodíkov
22	Odstraňovanie starých náterov opaľovaním a lúhovaním v uzavretých priestoroch	výpary olova
23	Práce s inhibovanými transformátorovými olejmi	chemické výpary
24	Práce v akumulátorovej stanici - nabíjanie a opravy olovených akumulátorov	olovo, kyselina sírová, výpary
25	Údržbárske práce na dopravných cestách biomasy, čistenie dopravných ciest biomasy, uvoľňovanie biomasy	drevný prach
26	Uvoľňovanie paliva v zásobníkoch a na podávačoch	Uhoľný prach
27	Čistenie a opravy vyklápacieho a podávacieho zariadenia uhlia a iné údržbárske práce v priestoroch zauhľovania	vysoká prašnosť
28	Opravy a údržbárske práce na pieskovom filtri K4	karcinogénny prach
29	Práce v priestoroch uhoľných prevádzok v miestach, kde merania RÚVZ presiahli prípustné hranice	vysoká prašnosť
30	Regenerácia filtrov demineralizačnej stanice	kyselina chlorovodíková, lúh sodný
31	Montáž a opravy zariadení s izolačným médiom SF ₆ (hexafluorid sírový)	izolačný plyn SF ₆
32	Obsluha a rozmnožovanie výkresovej a technickej dokumentácie na kopírovacích strojoch a čpavkových poloautomatoch (špecializované pracoviská)	ozón, výpary čpavku
33	Chemické procesy vykonávané v polouzavretých a uzavretých priestoroch s použitím jedov a zvlášť nebezpečných jedov (kyanid draselný, oxid arzenitý, metanol, dusičnan strieborný, kyselina šťavelová, hydrazín)	chemické výpary
34	Obsluha, opravy a údržba vykonávaná na zariadeniach v uzatvorených chemických prevádzkach, kde sa skladujú alebo prečerpávajú kyseliny alebo lúhy alebo skladuje alebo prepravuje vápno (regeneračná miestnosť, miestnosť čpavku, prístavok CHUV)	chemické výpary, vápenný prach
35	Manipulácia so skladovanými ropnými produktami	chemické výpary organického pôvodu
36	Práce v kotolni vykonávané v priestore dávkovacích čerpadiel čpavku a vo vzdialenosti do 10m od nich	chemické výpary organického pôvodu

b) Nepriaznivé mikroklimatické podmienky

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1	Údržbárske práce a opravy vykonávané na odpopoľňovacích zariadeniach kotlov a v ich okolí	vysoká prašnosť, sálavé teplo
2	Opravy v komorách elektrostatických filtrov	uhol'ný a popolový prach, oxidy uhlíka a síry
3	Opravy vo vnútri dymových ventilátorov	popolový prach, oxidy uhlíka a síry
4	Údržbárske práce na parovodnom a horúcovodnom potrubí v zberačoch (jímkach) a kanáloch a opravy v redukčných staniaciach za prevádzky	striedanie sálavého tepla a chladu
5	Stavby rôznych (i závesných) lešení a bednení vo vnútri kotlov	agresívny prach, oxidy uhlíka
6	Opravy v spaľovacích komorách a dodatkových plochách kotlov	agresívny prach, oxidy uhlíka
7	Čistenie kotlov za prevádzky čistiacími otvormi	sálavé teplo
8	Čistenie kotlov, kotolne, sálavých a dodatkových plôch, ohrievačov, dymových kanálov, elektrostatických odľučovačov popolčeka za horúca po odstavení	vysoká prašnosť, hluk, sálavé teplo, oxidy uhlíka, popolový a uhoľný prach
9	Odhrdzovanie veľkých plôch výrobkov pneumaticky poháňanými kefami v polouzavretých priestoroch	prach kovových oxidov vo vysokej koncentrácii
10	Ručné formovanie na surovo a sucho	prach, SiO ₂

11	Ohrievanie materiálu v peci na kovaciu teplotu v kovárni	sálavé teplo
12	Opravy a údržba kablových trás v šachtách v podzemí	vysoká koncentrácia škodlivín
13	Údržbárske práce na plášti kotla a jeho bezprostrednej blízkosti za prevádzky (horáky, snímače teploty, servopohony apod.)	sálavé teplo
14	Údržbárske práce a opravy vykonávané v priestoroch kotolne	Uhoľný prach, drevný prach, sálavé teplo

c) Špecifické podmienky

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

d) Nebezpečie infekcie a odpudivé prostredie

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1	Čistenie kondenzátorov pri vstupe montážnymi otvormi	vysoká koncentrácia škodlivín
2	Čistenie žúmp, odpadu a zberačov kalu (jímok)	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
3	Manipulácia s filtračným pieskom, znečisteným kalom a hnilobnými látkami v kanalizačných priestoroch	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
4	Čistenie kanalizačných stôk, žúmp a výpustí so vstupom do uzavretého kalového priestoru	odpuďujúce prostredie, nebezpečie infekcie
5	Čistenie studní	vysoká koncentrácia škodlivín
6	Čistenie česlíc s ručnými nástrojmi a hrubé predčistenie odpadových vôd	nebezpečie infekcie, odpuďujúce prostredie
7	Čistenie a opravy klozetových mís, pisoárov	odpuďujúce prostredie
8	Vyvážanie nádob s fekáliami, čistenie fekálnych nádrží chlórovým vápnom	nebezpečie infekcie, odpuďujúce prostredie

e) Hlučnosť a mechanické chvenie (vibrácie)

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1	Práce s pneumatickými vŕtačkami, zbíjacími kladivami, s elektrickými vibrátormi, motorovými vibrátormi a ručnými kosačkami so spaľovacími motormi	vibrácie, hlučnosť
2	Hlučnosť presahujúca hranicu 85 dB na rizikových pracoviskách (strojovňa odškvarovania, RCHS II. etapa, stolárska dielňa)	Hluk
3	Kálanie, odvetvovanie stromov, rezanie krov motorovou pílou so spaľovacím motorom	vibrácie
4	Práca s buldozénom na skládke paliva a pri iných podobných činnostiach	Vibrácie, hluk

f) Použitie dýchacieho izolačného prístroja

P.č.	Pracovná činnosť	Zásah	Výcvik
1	Použitie dýchacieho izolačného prístroja za každú začatú hodinu	1,25 €	0,85 €
a)	Použitie protipožiarneho a protichemického ochranného obleku	0,37 €	0,37 €
b)	Vykonávanie fyzickej práce v protipožiarnom a protichemickom ochrannom obleku	0,38 €	0,37 €
c)	Pri teplote nad 50 °C	0,37 €	0,37 €

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

a) Chemické zlúčeniny

Nariadenie vlády SR č.300/2007 Z.z. z 20. júna 2007, ktorým sa mení nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z.z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci,

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

b) Prašnosť

Zákon NR SR č.355/2007 Z.z. z 21. júna 2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

c) Hluk a vibrácie

Nariadenie vlády SR č.115/2006 Z.z. z 15. februára 2006 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku, Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č.549/2007 Z.z. zo 16. augusta 2007, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prípustných hodnotách hluku, infrazvuku a vibrácií a o požiadavkách na objektivizáciu hluku, infrazvuku a vibrácií v životnom prostredí

d) Mikroklimatické podmienky

Nariadenie vlády SR č.391/2006 Z.z. z 24. mája 2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,

Nariadenie vlády SR č.396/2006 Z.z. z 24. mája 2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko

e) Ionizujúce žiarenie

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, Nariadenie vlády SR č. 345/2006 Z.z.

Martinská teplárenská, a.s.

Plánovací kalendár na rok 2014

Mesiac	D E N N Í P R A C O V N Í C I						Z M E N O V Í P R A C O V N Í C I																
	hod. 7,5 37,5	Prac. dni+S+DP P	Soboty	Nedele	Sviatky	DPP	Celkom	hod. 11,5	A			B			C			D					
									HGM	upravené	hod.	HGM	upravené	hod.	HGM	upravené	hod.	HGM	upravené	hod.			
I	172,5	23	4	4	1	1	31	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5
II	150,0	20	4	4			28	161,0	14	149,5	11,5	161,0	14	149,5	11,5	161,0	14	149,5	11,5	161,0	14	149,5	11,5
III	157,5	21	5	5			31	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0
spolu I.Q	480						0			471,5	57,5			471,5	34,5			471,5	46,0			471,5	46,0
IV	165,0	22	4	4		2	30	161,0	14	149,5	11,5	184,0	16	149,5	34,5	172,5	15	149,5	23,0	172,5	15	149,5	23,0
V	165,0	22	5	4		2	31	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5
VI	157,5	21	4	5			30	172,5	15	149,5	23,0	172,5	15	149,5	23,0	161,0	14	149,5	11,5	184,0	16	149,5	34,5
spolu II.Q	487,5						0			460,0	57,5			460,0	69,0			460,0	57,5			460,0	69,0
VII	172,5	23	4	4	1		31	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5
VIII	157,5	21	5	5	1		31	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5
IX	165,0	22	4	4	1	1	30	172,5	15	149,5	23,0	172,5	15	149,5	23,0	161,0	14	149,5	11,5	184,0	16	149,5	34,5
spolu III.Q	495,0						0			471,5	57,5			471,5	57,5			471,5	57,5			471,5	57,5
X	172,5	23	4	4			31	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5
XI	150,0	20	5	5	1	1	30	184,0	16	154,0	30,0	161,0	14	154,0	7,0	172,5	15	154,0	18,5	172,5	15	154,0	18,5
XII	172,5	23	4	4		3	31	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0	172,5	15	161,0	11,5	184,0	16	161,0	23,0
spolu IV.Q	495,0						0			476,0	53,0			476,0	53,0			476,0	53,0			476,0	53,0
ROK	1957,5	261	52	52	5	10	365	2104,5	1879,0	225,5	2093,0	1879,0	214,0	2093	1879,0	214,0	2104,5	1879,0	225,5				

Vypracoval: Ing.
Sošková
Dátum: 21. 8. 2013

Ing. Branislav Urban
riaditeľ pre ekon. a financie

Sociálny fond na rok 2014

A. Tvorba	Plán 2014
Zostatok z predchádzajúceho roku	7 267 €
Príděl 0,6 % + 0,5% z miezd (č.ú. 472150)	29 109 €
Vrátenie soc. Výpomoci	500 €
Príděl zo zisku do soc. fondu (č.ú. 472170)	0 €
Spolu tvorba	36 876 €
B. Rozdelenie	
Športové hry (č.ú. 472430)	2 000 €
Kultúra (č.ú. 472460)	500 €
Rekreácie, zájazdy (č.ú. 472600)	500 €
Rehabilitácia, ozdr. pobyty, wellness (č.ú. 472640)	6 000 €
Sociálne výpomoci (č.ú. 472650)	1 000 €
Príspevok na stravovanie - (č.ú. 472700)	5 500 €
Príspevky zamestnancom - DE (č.ú. 472870)	1 300 €
Osobný účet (č.ú. 472880)	20 076 €
Spolu výdaje	38 876 €
Zostatok z bežného roku	0 €

Osobný účet od 1.1. 2014 do 31.12. 2014 je stanovený pre zamestnanca 8- EUR . To platí pokiaľ je zamestnanec evidovaný v stave zamestnancov počas celého mesiaca.

V priebehu roka je možné osobný účet čerpať do výšky jeho tvorby spolu so zostatkom z minulého obdobia. Osobný účet je možné čerpať po predložení účtenky (faktúry) za návštevu kultúrnych a športových podujatí, za nákup liekov, dioptrických okuliarov, návštevy lekára, rekreačného pobytu, rekondičných služieb. Predložené doklady musia byť vystavené vždy z aktuálneho roka. Z osobného účtu je možné prispievať aj na odber elektrickej energie po predložení dokladu o úhrade. Minimálna suma, ktorú je možné čerpať z osobného účtu je 16 EUR, pričom sa jednotlivé menšie potvrdenia spočítajú. Tieto podmienky sa týkajú aj sezónnych pracovníkov.

Lehoty preventívnych lekárskech prehliadok

	Fyzický vek		Lehota v rokoch	Poznámka
	od	do		
elektrotechnik	0	99	5	
hasič	0	99	2	
kurič	0	99	5	
lešenár	0	99	5	
nočná práca	0	99	1	
obsluha buldozéro	0	99	5	
obsluha motor.píly	0	99	5	
obsluha plynov.zariadení	0	99	5	
obsluha staveb.strojov	0	99	5	
obsluha tlakových nádob	0	99	5	
obsluha transp. zariadení	0	99	5	
obsluha zásob.sypké materiály	0	99	5	
obsluha zdvih. zariadení	0	99	5	
oprava plynových zariadení	0	99	5	
oprava tlakových nádob	0	99	5	
práca s chem. látkami	0	99	3	
práca s PC	0	99	5	
práca vo výške	0	99	5	
rev. technik elektro	0	99	5	
rev. technik plyn	0	99	5	
rev. technik tlak	0	99	5	
rev. technik zdvih.	0	99	5	
riziko hluk	0	99	5	
riziko hluk3	0	99	2	
riziko prach	0	99	5	
riziko prach3	0	99	2	
riziko prach4	0	99	1	
riziko vibrácie	0	99	5	
riziko vibrácie3	0	99	2	
strážnik	0	99	2	
viazač	0	99	5	
vodič MV	0	99	5	
vodič skupiny C	0	64	5	
vodič skupiny C	65	99	2	
zvárač	0	49	5	
zvárač	50	99	3	
železničiar ZS1,2	0	54	3	
železničiar ZS1,2	55	99	1	
železničiar ZS3,4	0	49	5	
železničiar ZS3,4	50	59	3	
železničiar ZS3,4	60	99	1	
žiarenie štiepka	0	99	3	

.....
za správnosť.....
za správnosť

PROTOKOL

o záväznom výklade kolektívnej zmluvy platnej od 1.1.2014 na roky 2014-2016.

Zmluvné strany, v záujme predchádzania vzniku kolízií pri uplatňovaní ustanovení predmetnej kolektívnej zmluvy, týmto protokolom prijímajú záväzný výklad a jednotnosť v chápaní tých v kolektívnej zmluve použitých pojmov a pracovnoprávných inštitútov, ktoré sú uvedené ďalej a to:

k § 5 - Záväzky zamestnávateľa

- a/ pod pojmom „*prerokovať s predchádzajúcim súhlasom*“, sa rozumie vyžiadanie vopred písomného súhlasu príslušného odborového orgánu ku konkrétnemu opatreniu alebo zámeru zamestnávateľa, pričom za písomný súhlas sa považuje, okrem písomného vydania súhlasu osobitným listom, aj priloženie podpisu oprávnenej osoby za príslušný odborový orgán na schvaľovaný materiál (alebo žiadosť) predložený zamestnávateľom.
- b/ pod pojmi „*vopred prerokovať a informovať*“, sa rozumie predloženie písomností, ktorých obsahom sú skutočnosti určené na prerokovanie s príslušným odborovým orgánom, alebo jeho informovanie, alebo priame rokovanie zástupcov obidvoch strán s vyhotovením zápisu z prerokovania, a to vždy v čase pred vykonaním zamýšľaného zámeru alebo opatrenia zamestnávateľom.
- c/ pod pojmom „*väčší počet zamestnancov*“ sa chápu:
- najmenej 10 zamestnancov pri celkovom počte zamestnancov od 101 do 300,
 - najmenej 20 zamestnancov pri celkovom počte zamestnancov nad 300.

k § 11, odsek 1b) - Prekážky v práci

Právna teória považuje za druhu a družku **muža a ženu, ktorí nie sú zosobášení, avšak vytvárajú životné spoločenstvo, t.j. žijú spolu, spoločne sa starajú o uspokojovanie potrieb rodiny, prípadne sa spolu starajú o deti.**

Občiansky zákonník v § 115 ustanovuje, že domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Z uvedeného vyplýva, že každá osoba môže byť príslušníkom len jednej domácnosti. Spoločná domácnosť predpokladá aj bývanie v spoločnom byte alebo rodinnom dome.

k § 26 - Mzdové zvýhodnenia

Mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde za prácu vo sviatok prináleží v dňoch uvedených v § 7, odst. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

k § 36 odstavec č. 4 - Výška príspevkov DDS

Ak zamestnanec dosiahne nárok na vyšší príspevok od zamestnávateľa v zmysle tabuľky č. 1 v termíne od 1.1. do 30.6., bude mu zvýšený príspevok vyplácaný od 1.7. daného kalendárneho roka.

Ak zamestnanec dosiahne nárok na vyšší príspevok od zamestnávateľa v zmysle tabuľky č. 1 v termíne od 1.7. do 31.12., bude mu zvýšený príspevok vyplácaný od 1.1. nasledujúceho kalendárneho roka.

V Martine,

Ján Smutný
predseda ZO ECHOZ

Ing. Jaroslav Mihál
predseda predstavenstva
generálny riaditeľ

Ing. Jozef Beliš
člen predstavenstva