

DOHODA O ZMENE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Spoločnosť **Bratislavská teplárenská, a.s., Bajkalská 21/A, 829 05 Bratislava, IČO: 35 823 542**, zapísaná v obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, v odd.: Sa, vložka č.: 2851/B, zastúpená Ing. Vladimírom Račekom, predsedom predstavenstva a Ing. Igorom Chrapčiakom, podpredsedom predstavenstva (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Odborová organizácia Teplo, Bajkalská 21/A, 829 05 Bratislava, zastúpená Miroslavom Alföldym – predsedom výboru odborovej organizácie (ďalej len „odborová organizácia“)

(spolu ďalej len „účastníci dohody“ alebo „zmluvné strany“)

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach

uzatvárajú túto Dohodu o zmene Kolektívnej zmluvy zo dňa 28.01.2014. Účastníci dohody sa dohodli na zmene nasledovných ustanovení Kolektívnej zmluvy zo dňa 28.01.2014:

§ 8 „Pracovný čas“ ods. 2 sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

2. V roku 2015 budú tieto štátne sviatky a dni pracovného pokoja (zákon č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch, v znení jeho zmien a doplnkov):

Dátum	Názov		Deň v týždni
1. január	Deň vzniku SR	ŠS	štvrtok
6. január	Zjavenie Pána	DPP	utorok
3. apríl	Veľký piatok	DPP	piatok
6. apríl	Veľkonočný pondelok	DPP	pondelok
1. máj	Sviatok práce	DPP	piatok
8. máj	Deň víťazstva nad fašizmom	DPP	piatok
5. júl	Cyril a Metod	ŠS	nedeľa
29. august	SNP	ŠS	sobota
1. september	Deň Ústavy SR	ŠS	utorok
15. september	Sedembolestná Panna Mária	DPP	utorok
1. november	Sviatok všetkých svätých	DPP	nedeľa
17. november	Deň boja za slobodu a demokraciu	ŠS	utorok
24. december	Štedrý deň	DPP	štvrtok
25. december	1. sviatok vianočný	DPP	piatok
26. december	2. sviatok vianočný	DPP	sobota

ŠS – štátny sviatok je deň pracovného pokoja

DPP – deň pracovného pokoja

§ 9 „Pracovná pohotovosť“ sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže nariadiť zamestnancovi alebo sa s ním dohodne na pracovnej pohotovosti s tým, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas (vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času) zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Okruh zamestnancov vykonávajúcich pracovnú pohotovosť je určený v dokumentácii riadenia zamestnávateľa.

1. Pracovná pohotovosť sa považuje za :

- a) neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a čas nezapočítavajúci sa do pracovného času, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva,
- b) neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku a pracovný čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva,
- c) aktívnu časť pracovnej pohotovosti a prácu nadčas, počas ktorého zamestnanec prácu vykonáva.

2. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po písomnej dohode so zamestnancom.

3. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je upravené § 33 tejto KZ.

§ 12 „Dovolenka“ ods. 2 sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

2. Zamestnávateľ v dňoch 02.01.2015, 31.08.2015, 14.09.2015 a 16.11.2015 nariaďuje čerpanie dovolenky. Nariadenie sa nevzťahuje na zamestnancov v nepretržitom pracovnom režime a na zamestnancov určených vedúcim zamestnancom z dôvodu naliehavých úloh, ktoré neumožňujú čerpanie dovolenky v tieto dni.

§ 16 „Ochrana práce“ ods. 2., písm. c sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

c) školeniami a oboznamovaním zamestnancov s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany pred požiarom a civilnej ochrany, prvej pomoci a evakuácie zamestnancov,

§ 16 „Ochrana práce“ ods. 2., písm. f sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

f) poskytovaním ochranných pracovných prostriedkov zamestnancom podľa platných noriem a interných riadiacich smerníc a kontrolou ich používania a hospodárenia s nimi,

§ 18 „Sociálny fond“ ods. 2, časť I. „Tvorba sociálneho fondu“ sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

2. Tvorba sociálneho fondu v roku 2015 v Bratislavskej teplárenskej a.s. sa skladá z:
- a) povinného prídeltu vo výške 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,
 - b) dohodnutého prídeltu touto KZ vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov zúčtovaných na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,
 - c) prídeltu z použiteľného zisku po schválení valným zhromaždením,
 - d) zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
 - e) splátok pôžičiek zamestnancov,
 - f) ďalších zdrojov sociálneho fondu ako sú prípadné dary, dotácie, príspevky.

Plán tvorby sociálneho fondu v roku 2015 vychádza z úhrnu príjmov uvedených v bodoch 2 a) a 2b).

§ 18 „Sociálny fond“ ods. 4, časť II. „Použitie sociálneho fondu“ sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

4. Výška tvorby sociálneho fondu, použitie sociálneho fondu a zásady pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu na rok 2015 sú súčasťou tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 1.

§ 30 „Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a 31. Decembra“ sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

- 1. Za prácu konanú vo sviatok, t. j. v dňoch uvedených v § 8 bod 2. tejto KZ, okrem 24. decembra a 1. januára patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tieto dni.
- 2. Za prácu konanú vo sviatok dňa 24. decembra a 1. januára patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň.
- 3. Zamestnancovi, ktorý vykonával prácu dňa 31. decembra príslušného roka v čase od 18,00 hodiny do 6,00 hodiny 1. januára nasledujúceho roka za každú odpracovanú hodinu počas tejto doby patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku.

4. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok neprináleží. Za čerpanie náhradného voľna za sviatok patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
5. Všetkým zamestnancom odmeňovaných základnou mesačnou tarifnou mzdou, resp. základnou zmluvnou mesačnou mzdou (okrem zamestnancov pracujúcich v nepretržitom režime), ktorí nepracovali preto, že sviatok pripadol na ich obvyklý pracovný deň a ušla im mzda pre sviatok, patrí za tento sviatok náhrada mzdy v sume priemerného zárobku.

§ 37 „Mzda a náhrada mzdy pri prekážkach v práci zo strany zamestnávateľa“ sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať zmluvne dohodnutú prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (ďalej len prestoj) po vzájomnej dohode zamestnávateľ preradí zamestnanca na inú náhradnú prácu. Výkon tejto náhradnej práce sa pokladá za pokračovanie zmluvne dohodnutej práce.
2. Pokiaľ na pracoviskách v teréne nie je možné vykonávať prácu v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných podmienok a zamestnávateľ zamestnancovi nepridelí náhradnú prácu na inom pracovisku, patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Ak zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi prideliť, postupuje sa podľa bodu 1.
3. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov môžu písomne dohodnúť ďalšie vážne prevádzkové dôvody ako iné prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorých nemôže zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu, a počas ich trvania zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

§ 40 „Energetická mzda“ ods. 2 sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

2. Energetická mzda sa kráti o 1/9 za každý celý neodpracovaný mesiac zamestnancovi, ktorý v rozhodujúcom období nepracoval z dôvodu
 - a) materskej a rodičovskej dovolenky,
 - b) poskytnutého neplateného voľna,
 - c) prekážok v práci na strane zamestnávateľa,
 - d) pracovnej neschopnosti. Tento bod sa neuplatní u zamestnanca, ktorému vznikla dočasná práceneschopnosť v dôsledku pracovného úrazu.

§ 40 „Energetická mzda“ ods. 4 sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

4. Výška energetickej mzdy sa na rok 2015 stanovuje na 330 EUR. Vyplatená v tejto výške bude vo vyúčtovaní mzdy za mesiac september.

§ 47 „Odstupné“ ods. 2 sa nahrádza a jeho nové znenie je nasledovné:

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

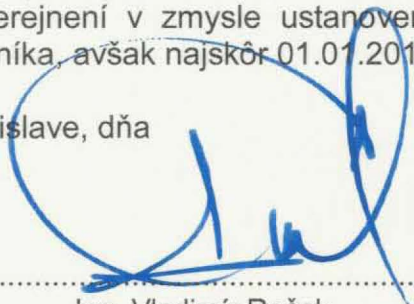
Počet odpracovaných rokov u zamestnávateľa	Počet priemerných mesačných zárobkov
do 2 rokov	3
od 2 rokov vrátane do 5 rokov	4
od 5 rokov vrátane do 10 rokov	6
od 10 rokov vrátane do 15 rokov	7
od 15 rokov vrátane do 20 rokov	8
od 20 rokov vrátane	11

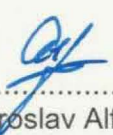
§ 67 prvá veta sa nahrádza a jej nové znenie je nasledovné:

Táto KZ je uzatvorená na dobu určitú do 31.12.2015.

Táto dohoda o zmene Kolektívnej zmluvy zo dňa 28.01.2014 nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvomi zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení v zmysle ustanovení § 47a zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka, avšak najskeôr 01.01.2015.

V Bratislave, dňa


Ing. Vladimír Raček
predseda Predstavenstva spoločnosti
Bratislavská teplárenská, a.s.


Miroslav Alföldy
predseda výboru
Odborovej organizácie Teplo


Ing. Igor Chrapčiak
podpredseda Predstavenstva spoločnosti
Bratislavská teplárenská, a.s.

Sociálny fond na rok 2015

A. Plánovaná tvorba a predpokladané čerpanie prostriedkov sociálneho fondu na rok 2015

1. Plánovaná tvorba sociálneho fondu:

	v EUR
1. Prídel podľa § 19 KZ 0,6%+0,5%	59 100
2. Zostatok z roku 2014 (očakávaná skutočnosť)	30 800
3. Prídel z použiteľného zisku po schválení valným zhromaždením	
Spolu	89 900

2. Predpokladané čerpanie sociálneho fondu:

	v EUR
1. Príspevok na stravovanie zamestnancov	60 300
2. Sociálna výpomoc pre zamestnancov	12 000
3. Regenerácia pracovnej sily, teambuildingy	17 600
4. Rezerva	0
Spolu	89 900

B. Zásady pre poskytovanie prostriedkov zo sociálneho fondu

- Stravovanie zamestnancov:** poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov v roku 2015 sa realizuje formou príspevku zo sociálneho fondu na jedno teplé jedlo pri 8 hodinovej pracovnej zmene a pri 12 hodinovej pracovnej zmene na 1,5 teplého jedla v dohodnutej výške podľa § 19 bod 1. tejto KZ.

2. **Regenerácia pracovnej sily:** výšku poskytnutého príspevku dohodne zamestnávateľ so zástupcami odborovej organizácie v priebehu roka 2015 jednotlivo, podľa charakteru realizovanej akcie.
3. **Sociálnu výpomoc** poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu:
 - a) vo výške 700 EUR zamestnancovi pri úmrtí manžela, pokiaľ sa zamestnanec stará aspoň o jedno nezaopatrené dieťa,
 - rodinnému príslušníkovi pri úmrtí zamestnanca, pokiaľ sa zamestnanec staral aspoň o jedno nezaopatrené dieťa,
 - v odôvodnených prípadoch rodinným príslušníkom pri úmrtí zamestnanca, na základe žiadosti,
 - b) vo výške 1000 EUR dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok, pri úmrtí zamestnanca, ktorý je jeho rodičom,
 - c) do výšky 700 EUR zamestnancovi na základe jeho žiadosti v prípade:
 - ak mu vznikla škoda spôsobená živelnou pohromou,
 - dočasnej pracovnej neschopnosti presahujúcej dobu 3 mesiace,
 - d) vo výške 1700 EUR
 - zamestnancovi v prípade ťažkého pracovného úrazu s následkom trvalej invalidity,
 - rodinnému príslušníkovi pri smrteľnom pracovnom úraze zamestnanca, za podmienky, že príčinou týchto úrazov nebolo len výlučne konanie postihnutého a zavinenie zamestnávateľa je preukázateľne dokázané štátnym odborným dozorom BOZP,
 - e) vo výške 250 EUR zamestnancom, ktorí v kalendárnom roku nepracovali viac ako 10 mesiacov z dôvodu materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, túto sociálnu výpomoc zamestnávateľ vyplatí vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november,
 - f) vo výške 350 EUR pri narodení dieťaťa zamestnankyni (matke) a zamestnancovi (otcovi). V prípade, že sú zároveň manželia, tak sa príspevok vyplatí len jednému z nich. Uprednostňuje sa matka dieťaťa.