

Kolektívna zmluva na roky 2023-2025 medzi Základnou odborovou organizáciou ECHOZ pri Slovenskej elektrizačnej prenosovej sústave, a.s., a Slovenskou elektrizačnou prenosovou sústavou, a.s.,

O b s a h

ÚVODNÉ USTANOVENIA	3
§ 1 Základná organizácia Energeticko-chemického odborového zväzu pri Slovenskej elektrizačnej prenosovej sústave, a.s.,	3
§ 2 Predmet kolektívnej zmluvy	3
§ 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy	3
Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN	4
§ 4 Záväzky ZO ECHOZ pri SEPS	4
§ 5 Záväzky zamestnávateľa	4
§ 6 Spoločné záväzky	5
§ 7 Sociálne partnerstvo	6
Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	7
§ 8 Pracovný čas	7
§ 9 Nadčasová práca a nočná práca	8
§ 10 Pracovná pohotovosť	9
§ 11 Dovolenka	9
§ 12 Prekážky v práci	10
§ 13 Odborová činnosť	11
Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP	12
§ 14 Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia	12
§ 15 Sociálny fond	13
§ 16 Príspevok na energie	13
§ 17 Starostlivosť o zamestnancov	14
§ 18 Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	15
Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY	16
MZDY A ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV	16
§ 19 Mzda	16
§ 20 Mzdové formy	17
§ 21 Zložky mzdy	17
§ 22 Tarifná sústava	17
§ 23 Zastupovanie	19

§ 24 Mzda pri výkone inej práce _____	19
§ 25 Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa _____	19
§ 26 Mzda za prácu nadčas _____	20
§ 27 Mzda a náhrada mzdy za sviatok _____	20
§ 28 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu _____	21
§ 29 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce _____	21
§ 30 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky _____	21
§ 31 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra _____	21
§ 32 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu _____	22
§ 33 Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách _____	22
§ 34 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach, na dvojitéch vedeniach napätových úrovní 110 kV, 220 kV, 400 kV a pri leteckých revíziách _____	22
§ 35 Pravidlá pre poskytovanie mzdových zvýhodnení _____	22
§ 36 Odmeňovanie vodičov _____	22
§ 37 Ďalšie zložky mzdy _____	23
§ 38 Náhrada za pracovnú pohotovosť _____	24
§ 39 Mzdový rast _____	24
§ 40 Splatnosť mzdy, výplata mzdy a spoločné ustanovenia v mzdovej časti _____	25
§ 41 Priemerný zárobok _____	25
§ 42 Odstupné _____	25
§ 43 Odchodné _____	27
§ 44 Ostatné odmeny _____	28
Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE _____	29
§ 45 Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení _____	29
§ 46 Výška príspevkov _____	29
Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA _____	29
§ 48 _____	29
§ 49 _____	30
§ 51 _____	30
§ 52 _____	30
§ 53 _____	30
§ 54 _____	30
§ 55 _____	30
Príloha č. 1 Mzdové tarify _____	30
Príloha č. 2 Kritéria rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried	
Príloha č. 3 Zborník mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce	
Príloha č. 4 Starostlivosť o zamestnancov	

ÚVODNÉ USTANOVENIA

§ 1

Základná organizácia Energeticko-chemického odborového zväzu pri Slovenskej elektrizačnej prenosovej sústave, a.s.,

(ZO ECHOZ pri SEPS)

Mlynské nivy 59/A, 824 84 Bratislava

zastúpená:

Meno a priezvisko:

Ing. Tomášom Mondikom,

predsedom ZO ECHOZ pri SEPS

a

Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a. s.,

(SEPS)

Mlynské nivy 59/A , 824 84 Bratislava

IČO: 35 829 141

Zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, odd.: Sa, vl. č.: 2906/B

zastúpená:

Ing. Petrom Dohunom,

predsedom predstavenstva,

Mariánom Širancom, MBA

podpredsedom predstavenstva,

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

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

§ 2

Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej dohodnutých a v súlade s platnými právnymi predpismi a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

§ 3

Záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ je záväzná pre Základnú organizáciu ECHOZ pri SEPS (ďalej ZO ECHOZ pri SEPS, alebo odborový orgán), na strane jednej a Slovenskú elektrizačnú prenosovú sústavu,

a.s.,(ďalej SEPS, alebo zamestnávateľ) a jej prípadných právnych nástupcov, na strane druhej.

2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov SEPS, v pracovnom pomere, a to v jej plnom znení, s výnimkou zamestnancov SEPS podľa ods. 3 tohto § 3 KZ.
3. Táto KZ sa nevzťahuje:
 - a) na zamestnancov SEPS v pracovnom pomere so mzdou dohodnutou individuálne (ďalej len „zmluvní zamestnanci“) v kategórii zmluvný zamestnanec – špecialista alebo vedúci odboru v časti: § 22, § 24, § 25, §§ 27 – 36 a § 38 tejto KZ.
 - b) na zmluvných zamestnancov SEPS v kategórii zmluvný zamestnanec – výkonný riaditeľ sekcie v časti: § 22, § 23, §§ 26 – 36 a § 38 tejto KZ.
 - c) na zamestnancov SEPS v pracovnom pomere, ktorí sú zároveň aj členmi riadiacich orgánov spoločnosti (napr. členovia predstavenstva), na generálneho riaditeľa a vrchných riaditeľov úsekov v časti: § 9, § 16, § 19, §§ 21 – 39, §§ 42 – 44 a Príloh č. 1 – 3 tejto KZ.
 - d) na dlhodobu uvoľneného zamestnanca pre výkon v odborovom orgáne ZO ECHOZ pri SEPS v zmysle § 5 ods. 7 KZ v časti v § 23 Zastupovanie až § 39 Mzdový rast.
4. Ďalšie podrobnosti odmeňovania zmluvných zamestnancov môže upravovať interný riadiaci predpis.

Druhá kapitola

ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

§ 4

Závazky ZO ECHOZ pri SEPS

ZO ECHOZ pri SEPS sa zaväzuje:

1. Povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak právne predpisy neustanovujú inak.
2. Povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.
3. Neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní.
4. Sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním, vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.

§ 5

Závazky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, a podporovať ich v prehlbovaní kvalifikácie. Rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
2. Rešpektovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, vyplývajúce z platných právnych predpisov.
3. Zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami pokiaľ ide o ich pracovné podmienky vrátane odmeňovania za prácu a iných peňažných plnení, odbornú prípravu a príležitosť dosiahnuť pracovný, alebo iný postup v zamestnaní.
4. Prihliadať pri organizačných zmenách dopadajúcich na zamestnanosť na ochranu zamestnancov blízkeho dôchodkového veku a sociálne slabších.
5. V zmysle § 131 ods. 3 platného Zákonníka práce (ďalej len ZP) vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca - člena ECHOZ, registrovaného v základnej organizácii, na základe jeho písomnej žiadosti v súlade s § 130 ods. 8 ZP a jeho písomného súhlasu v súlade s platným zákonom o ochrane osobných údajov a poukazovať tieto zrážky na účet, ktorý zamestnávateľovi oznámi odborová organizácia alebo určí zamestnanec. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 14 dní pred výplatným termínom.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že pri zásadnej zmene týkajúcej sa zamestnancov spoločnosti SEPS s väzbou na zmenu stratégie spoločnosti sa na požiadanie jednej zo zmluvných strán dohodne spoločné rokovanie.
7. Zamestnávateľ po dohode so ZO ECHOZ dlhodobo uvoľní maximálne jedného zamestnanca určeného ZO ECHOZ pre výkon v odborovom orgáne ZO ECHOZ pri SEPS, a.s. Dlhodobo uvoľnený zamestnanec zostáva v pracovnom pomere k zamestnávateľovi a zamestnávateľ mu bude poskytovať náhradu mzdy na základe písomnej dohody, maximálne však vo výške jeho tarifnej (základnej) mzdy za kalendárny mesiac. Bližšie podmienky, ktoré pre prípad dlhodobého uvoľnenia zamestnanca pre výkon funkcie v odborovom orgáne musia byť dodržané, sú špecifikované v § 13 ods. 9 KZ.

§ 6

Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborového orgánu 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.

§ 7

Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) kolektívnym vyjednávaním,
 - b) spolurozhodovaním,
 - c) prerokovaním,
 - d) právom na informácie,
 - e) kontrolnou činnosťou.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom môže:
 - a) pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti,
 - b) rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku.
3. Zamestnávateľ môže po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu vydať pracovný poriadok, inak je neplatný.
4. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovým orgánom najmä:
 - a) rozhodnutie zamestnávateľa o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - b) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - c) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - d) organizáciu práce v noci,
 - e) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
 - f) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
 - g) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr mesiac pred tým ako budú realizované, pričom cieľom prerokovania je dosiahnutie dohody,
 - h) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - i) organizačné zmeny v súlade s § 63 ZP, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - j) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - k) požadovanú náhradu škody od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, v súlade so ZP,
 - l) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - m) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - n) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného

pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

5. Na účely uvedené v bode 4 zamestnávateľ poskytuje odborovému orgánu informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Rozsah potrebných informácií a spôsob ich poskytovania ako aj spôsoby prerokovania pre jednotlivé prípady uvedené v bode 4 sa dohodnú s odborovým orgánom.
6. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom, na požiadanie aj písomne, odborový orgán najmä o:
 - a) priemernom zárobku zamestnancov podľa kategórií R, M a TSZ, do ktorých nebudú započítavané individuálne mzdy vyplatené vedúcim zamestnancom zaradeným do I. a II. úrovne riadenia, a to kumulatívne štvrťročne vždy do konca nasledujúceho mesiaca,
 - b) dohodnutých nových pracovných pomeroch a o prípadoch skončenia pracovného pomeru iným spôsobom ako výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pracovných miestach na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - c) výpovedi zo strany zamestnanca z dôvodu diskriminácie, mobbingu, bossingu a staffingu (v prípade, ak dotknutý zamestnanec o to výslovne požiada).
7. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa.

Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 8 Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny. Týždenný pracovný čas zamestnancov v nepretržitých prevádzkach je 36 hodín.
2. Fond pracovného času v období od 01. 01. 2023 do 31. 12. 2025 bude nasledovný:
 - 2.1 Fond pracovného času v období od 01. 01. 2023 do 31. 12. 2023:

a) v jednozmennej a dvojzmennej prevádzke:	1 950,00 hod.,
b) v nepretržitej prevádzke:	1 872,00 hod.
 - 2.2 Fond pracovného času v období od 01. 01. 2024 do 31. 12. 2024:

a) v jednozmennej a dvojzmennej prevádzke:	1 965,00 hod.,
b) v nepretržitej prevádzke:	1 886,40 hod.
 - 2.3 Fond pracovného času v období od 01. 01. 2025 do 31. 12. 2025:

a) v jednozmennej a dvojzmennej prevádzke:	1 957,00 hod.,
b) v nepretržitej prevádzke:	1 879,20 hod.
3. Štátne sviatky a dni pracovného pokoja sú stanovené v zákone č. 241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v platnom znení.

Deň 1. október sa stanovuje ako „Deň energetiky“ s rovnakým pracovným režimom ako je ustanovený pre sviatok. Odmeňovanie zamestnancov je upravené v § 30 Mzdové zvýhodnenie za prácu v Deň energetiky.

4. Na pracoviskách zamestnávateľa sa uplatňuje rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a pružný pracovný čas. Zamestnávateľ určuje rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé dni, týždne, resp. mesiace harmonogramom striedania pracovných zmien tak, aby boli dodržané ustanovenia ZP súvisiace s nepretržitým denným odpočinkom, nepretržitým odpočinkom v týždni a zároveň bolo zabezpečené odpracovanie stanoveného fondu pracovného času. Pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase (v prevádzkach s nepretržitým pracovným režimom) obdobím, v ktorom musí byť dosiahnutý priemerný týždenný pracovný čas podľa ods. 1 § 8 tejto KZ je kalendárny rok.

Pri vyrovnávaní fondu pracovného času sa rozdiel kratší ako jedna pracovná zmena posudzuje v prípade:

- a) chýbajúceho pracovného času ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa ust. § 142 ods. 3 ZP,
- b) prevyšujúceho pracovného času ako práca nadčas podľa ust. § 97 ZP.

5. Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojmenný pracovný režim. Ak zamestnávateľ rozvrhne pracovný čas do troch pracovných zmien, ide o trojmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim. Ak sa zamestnávateľ písomne nedohodne so zamestnancom inak, zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas inak.

6. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena.

7. V jednozmennom pracovnom režime je dĺžka pracovnej zmeny 7,5 hod., v nepretržitej prevádzke obvykle 11,5 hod. a najviac 12 hod. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hod.

8. Zamestnanci, u ktorých sa uplatňuje pružný pracovný čas, sú povinní odpracovať ustanovený pracovný čas určený na obdobie príslušného kalendárneho mesiaca. Zamestnancom na špecifických pracovných pozíciách (operátori prevádzky aukčného systému, administrátori aukčného systému, technici prípravy podporných služieb) môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov. Obdobím, v ktorom musí byť dosiahnutý priemerný týždenný pracovný čas, je kalendárny rok.

9. Konkrétne podmienky rozvrhnutia pracovného času pre všetkých zamestnancov, t. j. začiatok a koniec pracovného času, prestávky v práci, nepretržitý denný odpočinok, nepretržitý odpočinok v týždni upravuje interný riadiaci predpis spoločnosti.

10. Okruh pracovných činností za sťažený výkon práce tvorí Prílohu č. 3 tejto KZ.

§ 9

Nadčasová práca a nočná práca

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

2. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
3. V prípade vyslania zamestnanca na pracovnú cestu sa čas strávený výkonom práce mimo rámca rozvrhnutia pracovného času počas pracovnej cesty, na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, považuje za prácu nadčas. Čas zamestnanca nestrávený výkonom práce sa považuje za jeho osobné voľno, ktoré zamestnanec potrebuje napr. na cestu z pracovnej cesty domov. Tento čas nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou a zamestnancovi za tento čas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
5. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
6. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
7. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu.
8. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22:00 hod. a 6:00 hod. a nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času nočnej práce.
9. Konkrétne podmienky a rozsah práce nadčas v súlade s ust. § 97 ZP a nočnej práce v súlade s ust. § 98 ZP upravuje interný riadiaci predpis spoločnosti.
10. Odmeňovanie práce nadčas a nočnej práce upravujú §§ 26 a 28 tejto KZ.

§ 10

Pracovná pohotovosť

1. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po písomnej dohode so zamestnancom.
2. Konkrétne podmienky a rozsah pracovnej pohotovosti v súlade s ust. § 96 ZP upravuje interný riadiaci predpis spoločnosti.
3. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti upravuje § 38 tejto KZ.

§ 11

Dovolenka

1. Rozsah a podmienky poskytovania dovolenky upravujú ust. §§ 100-117 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za podmienok upravených v ods. 4 a 5 dovolenku za kalendárny rok v rozsahu 5 dní nad nárok ustanovený ZP. Výpočet alikvotnej časti tejto dovolenky sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP.

2. Hromadné čerpanie dovolenky nie je možné nariadiť súbežne s nariadením pohotovosti s výnimkou písomného súhlasu zamestnanca.
3. Hromadné čerpanie dovolenky v rokoch 2023 - 2025 sa bude riadiť dohodou medzi zamestnávateľom a ZO ECHOZ pri SEPS a bude zverejnené oznámením zamestnávateľa, ktoré bude komunikované zamestnancom najneskôr 7 kalendárnych dní pred začiatkom príslušného kalendárneho roka.
4. Poskytnutie dovolenky za kalendárny rok v rozsahu 5 dní nad nárok ustanovený ZP je podmienený čerpaním dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok s prenosom zostatku nevyčerpanej dovolenky maximálne v rozsahu 15 dní. V prípade prenosu zostatku nevyčerpanej dovolenky prevyšujúceho 15 dní bude poskytnutie dovolenky za kalendárny rok nad nárok ustanovený ZP (5 dní) alikvotne krátené o počet dní prevyšujúci rozsah 15 dní. Krátenie dovolenky sa aplikuje najskôr od 1.1.2024.
5. Krátenie poskytnutia dovolenky nad nárok ustanovený ZP sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorým nebolo z objektívnych dôvodov umožnené čerpanie dovolenky (účasť na pracovných projektoch a v pracovných skupinách medzinárodných organizácií, nariadenie práce, termínované úlohy a pod.) alebo im z objektívnych dôvodov vznikol veľký zostatok nevyčerpanej dovolenky (napr. návrat z materskej alebo rodičovskej dovolenky).

§ 12

Prekážky v práci

Nároky zamestnancov na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec ZP (napr. v ZP sa uvádza: pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 dni pri úmrtí a v tejto KZ sú dohodnuté 2 dni navyše = spolu 4 dni pri úmrtí), pri splnení podmienok určených pracovnoprávnymi predpismi, sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:

- a) 1 pracovný deň na vlastnú svadbu a na ďalší deň na účasť na svadobnom obrade, ak tento prípadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca,
- b) 1 deň na účasť na svadobnom obrade dieťaťa, ak tento prípadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca,
- c) 4 pracovné dni pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa alebo rodičov zamestnanca a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb. Toto pracovné voľno musí byť vyčerpané do 4 pracovných dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr. Pre zamestnancov nepretržitej prevádzky, ktorých dĺžka pracovnej zmeny je 11,5 hod. sa dni pracovného voľna upravujú na 2 pracovné zmeny,
- d) 2 pracovné dni v kalendárnom roku pre ženy a osamelých mužov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v príslušnom kalendárnom roku dovŕši max.15 rokov veku. Zamestnancovi vznikne nárok na tieto dni pracovného voľna, pokiaľ jeho pracovný pomer trvá min. 20 kalendárnych týždňov príslušného kalendárneho roka,
- e) 1 deň na účasť na športových hrách SEPS, ak tento prípadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca a na nevyhnutne potrebný čas účastníkom športových hier energetikov usporiadaných ZZES,
- f) 1 deň pri príležitosti Dňa energetiky,
- g) 1 pracovný deň pre bezpríspevkových dobrovoľných darcov krvi po predložení dokladu o prevzatí plakety MUDr. Jána Jánskeho alebo medaily prof. MUDr. Jána Kňazovického. Pracovné voľno sa poskytne v dotknutom mesiaci, v ktorom darca predloží doklad, resp. v nasledujúcom mesiaci.

Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

Pri uplatnení pružného pracovného času sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, teda 7,5 hod.

Na účely určenia celkového rozsahu pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi v kalendárnom roku pri prekážkach v práci podľa ust. § 141 ods. 2 písm. a) a c) platného Zákonníka práce (vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy) sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny:

- a) v rozsahu 7,5 hod. u zamestnancov s ustanoveným pracovným časom 37,5 hod. týždenne (vrátane zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ uplatňuje pružný pracovný čas),
- b) v rozsahu 7,2 hod. u zamestnancov v nepretržitom pracovnom režime s ustanoveným pracovným časom 36,0 hod. týždenne.

§ 13

Odborová činnosť

1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne kanceláriu, služobný automobil, notebook, mobilný telefón, základnú mzdu pre dlhodobu uvoľneného zamestnanca (bez výkonnostnej zložky mzdy) a v primeranom rozsahu miestnosti na účely zasadania odborového orgánu, konania konferencií a inú schôdzkovú činnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza používanie bežných komunikačných prostriedkov ako sú telefóny, výpočtová technika, poštová služba, dostupná rozmnožovacia technika vrátane potrebného materiálu.
2. Členovia odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
3. Činnosť členov odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, na výkon funkcie v odborovom orgáne v súlade s § 240 ZP.
5. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na odborárskom vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na člena odborového orgánu, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času alebo ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Odborový orgán je povinný doručiť prezenčnú listinu bezodkladne po ukončení akcie opatrenú podpismi účastníkov odborárskeho vzdelávania, sekcie ľudských zdrojov.
6. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na členských schôdzkach alebo konferenciách odborovej organizácie pozvaným účastníkom – členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 1 pracovný deň v kalendárnom roku, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Odborový orgán je povinný doručiť prezenčnú listinu bezodkladne po ukončení akcie opatrenú podpismi účastníkov konferencie, sekcie ľudských zdrojov.
7. Člen odborového orgánu je v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránený proti opatreniam zamestnávateľa, ktoré by ho mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované jeho postavením, alebo činnosťou.
8. Zamestnávateľ na požiadanie odborovej organizácie poskytne členovi príslušného odborového orgánu na odborovú činnosť, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne. Čerpanie uvedeného pracovného voľna s náhradou mzdy na odborovú činnosť sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.
9. Bližšie podmienky výkonu funkcie dlhodobu uvoľneného jedného (1) zamestnanca pre výkon funkcie v odborovom orgáne sú nasledovné:

- a) zamestnanec zostáva v evidenčnom stave SEPS a jeho pracovný pomer počas dlhodobého uvoľnenia aj naďalej trvá,
- b) na zamestnanca sa nevzťahujú ustanovenia KZ v zmysle § 5 ods. 7 KZ,
- c) počas dlhodobého uvoľnenia pre výkon funkcie v odborovom orgáne je tento zamestnanec povinný najmenej polovicu svojho pôvodne ustanoveného týždenného pracovného času zdržiavať sa na pracovisku zamestnávateľa, v priestoroch poskytnutých zamestnávateľom a byť plne k dispozícii zamestnancom. Zamestnanec je povinný písomne určiť presné dni a hodiny, ktoré bude zamestnancom k dispozícii a tieto oznámiť zamestnávateľovi (taktiež mu oznamovať akékoľvek zmeny),
- d) zamestnanec je povinný predkladať SEPS a ECHOZ pri SEPS výkazy svojej činnosti za predchádzajúci mesiac, a to do 3. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca,
- e) zamestnávateľ bude zamestnancovi počas dlhodobého uvoľnenia pre výkon funkcie v odborovom orgáne poskytovať náhradu mzdy vo výške tarifnej mzdy (základnej mzdy) za kalendárny mesiac.

Pre určenie výšky tarifnej (základnej) mzdy platia nasledovné pravidlá:

- relevantná bude vždy tarifná (základná) mzda zamestnanca platná k 1.1. príslušného kalendárneho roka,
- do tarifnej (základnej) mzdy sa nezapočítava jej prípadné navýšenie príslušnou odborovou organizáciou.

Štvrtá kapitola

SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP

§ 14

Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia v prípade hromadného prepúšťania postupujú v súlade s platným ZP.
2. Pri realizácii organizačných zmien a racionalizačných opatrení s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce je zamestnávateľ povinný v prípadoch, keď bude mať iné voľné pracovné pozície, tieto ponúknuť uvoľňovaným zamestnancom v súlade s ustanoveniami ZP a zabezpečiť rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov a to len vtedy, keď budú mať o túto rekvalifikáciu zamestnanci záujem a potrebné základné kvalifikačné predpoklady a ak tomu nebránia prevádzkové dôvody (prevádzkovými dôvodmi môže byť napr. situácia, pri ktorej by doba rekvalifikácie dotknutého zamestnanca presahovala dobu, do ktorej je potrebné obsadenie voľnej pozície, aby nebola znemožnená, narušená alebo ohrozená riadna prevádzka spoločnosti SEPS).
3. Zamestnávateľ umožní, v rámci svojich potrieb a možností, zamestnancom zvyšovanie kvalifikácie a je im povinný umožniť prehlbovanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov. Pri zvyšovaní a prehlbovaní kvalifikácie môže zamestnávateľ poskytnúť na základe uzatvorenej dohody so zamestnancom pracovné úľavy, vrátane hmotného zabezpečenia v rozsahu danom v ZP. Zamestnávateľ prerokuje so ZO ECHOZ pri SEPS opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

4. Účasť na vzdelávacej aktivite so súhlasom zamestnávateľa sa posudzuje z hľadiska odmeňovania ako výkon práce. Mzdové zvýhodnenia za prácu vo zvláštnych pracovných režimoch (odpoľudnia, v noci a pod.) zamestnancovi počas účasti na vzdelávacej aktivite neprislúchajú.
5. V prípade dlhodobých domácich a zahraničných sťaží uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom individuálnu dohodu o zmene pracovných podmienok, vrátane spôsobu odmeňovania počas stáže.

§ 15

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ vytvorí sociálny fond v súlade s platným zákonom o sociálnom fonde, ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu stanoveného zákonom a
 - b) dohodnutého prídeltu vo výške 0,5 % zo základu stanoveného zákonom,
 - c) zostatkami sociálneho fondu z predchádzajúceho obdobia,
 - d) prídeltom z použiteľného zisku po schválení vo Valnom zhromaždení.
2. Použitie sociálneho fondu je v súlade s platným zákonom o sociálnom fonde, konkretizované v Prílohe č. 4 tejto KZ.
3. Rozpočet sociálneho fondu:

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU 2023	EUR
Predpokladaná tvorba sociálneho fondu	1 589 900
Predpokladané použitie sociálneho fondu	1 149 700
Predpokladaný zostatok sociálneho fondu	440 200

§ 16

Príspevok na energie

1. Nárok na poskytovanie príspevku na energie majú:
 - A. zamestnanci zamestnávateľa,
 - B. siroty - nezaopatrené dieťa, ktorému zomrel rodič alebo osvojiteľ dieťaťa, v zmysle platného zákona o sociálnom poistení:
 - D.1. po zamestnancoch v SEPS, pokiaľ títo zamestnanci bezprostredne pred svojou smrťou odpracovali nepretržite aspoň 3 roky v SEPS,
 - D.2. po zamestnancoch v SEPS, ak títo zomreli na následky pracovného úrazu alebo choroby z povolania získanej v SEPS, a to aj v prípade, že bezprostredne pred smrťou neodpracovali nepretržite celé 3 roky v SEPS,
2. Výška príspevku na energie je dohodnutá v sume 300 EUR pre každého zamestnanca (skupiny A). Výška príspevku pre oprávnené osoby (skupiny B) je dohodnutá v Prílohe č. 4 tejto KZ.
3. Podmienky vyplácania príspevku na energie v príslušnom roku sú dohodnuté nasledovne:
 - a) Nárok na príspevok na energie majú zamestnanci, ktorí sú v evidenčnom stave k 30.09. príslušného roku. Výška príspevku na energie bude závisieť od počtu kalendárnych mesiacov v evidenčnom stave v rozhodnom období a bude tvorená násobkom 1/12 ročnej výšky príspevku na energie za každý celý kalendárny mesiac dotknutého zamestnanca. Rozhodné obdobie je obdobie od 01.10. predchádzajúceho roku do 30.09. príslušného roku.

- b) Výška príspevku na energie zamestnancovi, ktorý nastúpil do pracovného pomeru v rozhodnom období, bude závisieť od počtu kalendárnych mesiacov evidenčného stavu v rozhodnom období a bude tvorená násobkom 1/12 ročnej výšky príspevku na energie za každý celý kalendárny mesiac dotknutého zamestnanca,
 - c) Výška príspevku zamestnanca v mimoevidenčnom stave (materská dovolenka, rodičovská dovolenka) bude závisieť od počtu kalendárnych mesiacov evidenčného stavu v rozhodnom období. Zamestnancom, ktorí nastúpili alebo skončili materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, prislúcha príspevok za každý celý kalendárny mesiac evidenčného stavu v rozhodnom období.
 - d) Príspevok bude vyplatený vo výplatnom termíne za mesiac september príslušného roku.
4. Príspevok na energie sa neposkytne zamestnancovi, ktorému v rozhodnom období:
- a) bol právoplatne uložený trest súdom za čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných úloh,
 - b) bola daná výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ZP, ods. 1, písm. d), bodu 3, 4 a písm. e), k termínu vyplatenia tohto príspevku,
 - c) bola udelená neospravedlnená neprítomnosť v práci v rozhodnom období.
5. Príspevok na energie je možné priznať iba na jedno odberné miesto. Príspevok na energie nie je možné priznať viacerým členom rodiny, ktorí žijú v spoločnej domácnosti a sú zamestnancami SEPS.
6. Vyplatenie príspevku na energie bude v závislosti na dosiahnutom hospodárskom výsledku zamestnávateľa. Príspevok na energie je nenárokovateľná zložka mzdy.

§ 17

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ povinne zabezpečuje zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny, vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky predstavuje najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa predchádzajúceho odseku v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu, pričom podmienky a výška tohto príspevku sú dohodnuté v Prílohe č. 4 tejto KZ. Príplatok zamestnávateľa na jedno jedlo hradený zo sociálneho fondu a poplatok zamestnanca za stravu závisí od výšky kalkulovanej stravnej jednotky v jednotlivých stravovacích zariadeniach.

3. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 1, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v ods. 2.
4. Podmienky, za ktorých môže byť zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci, rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie a poskytovanie ďalšieho hlavného jedla pri pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 11 hodín je riešené v Prílohe č. 4 tejto KZ.
5. Zamestnávateľ uhradí rozdiel nákladov za zdravotný výkon, alebo liečebné náklady v zahraničí, ktoré sú nad rámec poistného plnenia zdravotnej alebo komerčnej poisťovne, za zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu za predpokladu, že zamestnanec dodržal platnú legislatívu a vnútropodnikové usmernenia pri zahraničných pracovných cestách.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať:
 - a) preventívnu lekársku prehliadku v zmysle platnej legislatívy.
 - b) v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania rekondičné pobyty vybranému okruhu zamestnancov, v zmysle platnej legislatívy riešené v internom riadiacom predpise spoločnosti.
 - c) očkovanie proti encefalitíde pre elektromontérov stredísk Lemešany, Sučany, Sereď, pre zamestnancov, odboru techniky vedení a odboru telekomunikácií.
 - d) liečebné a rehabilitačné služby v zmysle platnej legislatívy.
7. Zamestnávateľ podľa svojich možností a podmienok uvedených v Prílohe č. 4 tejto KZ poskytne príspevok na zdravotnú starostlivosť vybraným zamestnancom - príspevok na ozdravný pobyt v rehabilitačnom zariadení poskytujúcom služby na území SR, pre rizikové skupiny zamestnancov.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
 - a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu (ďalej len denný vymeriavací základ),
 - b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenskej dávky je podiel súčtu vymeriavacích základov na platenie poistného na nemocenské poistenie dosiahnutých poistencom v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.
9. Rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu zamestnanca uvedeného v ods. 8 tohto paragrafu je rozhodujúce obdobie podľa osobitného predpisu.
10. Zamestnanci majú možnosť využívať rekreačné zariadenie zamestnávateľa v Tatranskej Štrbe - Lieskovci (ďalej len chata Štrba) na svoju rekreáciu a rekreáciu svojich rodinných príslušníkov. Pravidlá a postupy pri obsadzovaní chaty Štrba sú uverejnené v priečinku DataPROJ (P:) Chata_Štrba; vrátane aktuálneho cenového rozhodnutia.

§ 18

Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Všeobecné povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa pracovných a životných podmienok zamestnancov sú predmetom § 151 ZP.

1. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade § 29 platného zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP).
2. O nedostatkoch zistených podľa § 149 ods.1 písm. c) ZP je odborový orgán povinný vypracovať protokol, ktorý obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť.
3. Ostatné povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú uvedené v platnom zákone č. 124/2006 Z. z. o BOZP.
4. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Na účely poskytovania rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesijného poškodenia zdravia. Zamestnávateľ určí deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu na základe odporúčania pracovnej zdravotnej služby. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej sedem dní.
5. 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 1.500 EUR, manželovi/manželke v sume najmenej 1.000 EUR. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 500 EUR poskytne aj rodičom zomretého.
6. Pri ťažkej ujme na zdraví s následkom trvalej invalidity, príčinou ktorého nebolo len výlučne konanie postihnutého, zamestnávateľ môže vyplatiť postihnutému, okrem zákonných nárokov, zohľadniac mieru zavinenia postihnutého, aj prípadne ďalšie finančné prostriedky.
7. Finančné výdavky spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľa v oblasti BOZP podľa tohto paragrafu, sú výdavkami zamestnávateľa bez finančnej účasti zamestnancov.
8. Oblasť BOZP podľa príslušného platného znenia zákona upravuje základný dokument spoločnosti.

Piata kapitola

OSOBNÉ PRÍJMY

MZDY A ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

§ 19

Mzda

Mzda:

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods. 2 a 3 ZP.

Minimálna mzda:

Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom, pričom do mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Zaručená mzda:

Zamestnancom sa nezávisle od ekonomickej situácie zamestnávateľa zaručuje nárok na základnú mzdu dohodnutú medzi zamestnávateľom a zamestnancom v pracovnej zmluve a mzdové zvýhodnenia uvedené v KZ.

§ 20

Mzdové formy

1. Zamestnávateľ uplatňuje mesačnú mzdu u všetkých kategórií zamestnancov.
2. Mzdu dohodne zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnej zmluve.
3. Kategórie zamestnancov:

Z hľadiska dohodnutej mzdy:

- a) zamestnanci so mzdou dohodnutou individuálne,
- b) ostatní zamestnanci.

Z pohľadu odmeňovania:

- a) technicko-správni zamestnanci,
- b) majstri,
- c) robotníci.

§ 21

Zložky mzdy

1. tarifná mzda,
2. mzdové zvýhodnenia,
3. mzdové kompenzácie,

Nenárokovateľné:

1. výkonnostná osobnostná odmena (VOO),
2. valorizačný príspevok
3. podiely na dosiahnutom výsledku hospodárenia
4. ostatné odmeny

§ 22

Tarifná sústava

1. Zamestnanci zaradení do tarifných tried sú odmeňovaní mesačnými mzdovými tarifami (základná mzda). Mzdové tarify sú stanovené osobitne pre pracovné pozície: robotníci, majstri a technicko-správni zamestnanci. Mzdové tarify sú uvedené v Prílohe č. 1 tejto KZ. Každá tarifná trieda má svoju minimálnu mzdovú úroveň. Zamestnancovi v priznanej tarifnej triede prináleží minimálna mzdová tarifa.
2. Na základe druhu a náročnosti dohodnutej práce ako aj plnenia požadovaných kvalifikačných predpokladov, preukázateľnej kvalifikácie, vzdelania a praxe, zamestnávateľ zaradí zamestnanca na príslušnú pracovnú pozíciu, ktorej podľa systemizácie pracovných pozícií zodpovedá určitá tarifná trieda. Zaradenie pracovných pozícií v SEPS, pre kategórie robotníci (R), majstri (M) a technicko-správni zamestnanci (TSZ), tvorí Prílohu č. 2 tejto KZ.
3. Základnú mzdu zamestnancovi navrhuje jeho vedúci zamestnanec, odporúča vrchný riaditeľ. Po schválení plnenia stanovených podmienok výkonným riaditeľom sekcie L'Z navrhovanú

mzdu na predpísanom tlačive SEPS (Návrh na pracovné a mzdové zaradenie), schvaľuje generálny riaditeľ.

4. Pri priznávaní základnej mzdy zamestnanca sa vychádza:
 - a) zo zaradenia zamestnanca do konkrétnej pracovnej pozície a do tarifnej triedy na základe posúdenia požiadaviek (vedomostí, zručností a schopností) pre výkon konkrétnych činností v pracovnej pozícii,
 - b) z plnenia požiadaviek pre výkon konkrétnych pracovných činností,
 - c) z hodnotenia jeho výkonnosti.
5. Na základe kvalifikačných požiadaviek a uvedeného postupu priznáva zamestnávateľ zamestnancovi základnú mzdu. Základná mzda a každá jej zmena je platná len v prípade, ak je písomne dohodnutá s príslušným zamestnancom v jeho pracovnej zmluve, resp. v dohode o zmene pracovnej zmluvy.

Zmenu základnej mzdy zamestnávateľ môže uplatniť:

- a) v priebehu roka pri zmene pracovnej pozície, pri zmene pracovných činností, pričom upravená mzda patrí zamestnancovi od prvého dňa dohodnutého kalendárneho mesiaca,
 - b) od 01.01.dotknutého roku, vo výnimočných prípadoch maximálne až o tri tarifné stupne, ak zamestnanec podáva nadštandardný dlhodobý pracovný výkon, má splnené kvalifikačné požiadavky a to na základe písomne zdôvodneného návrhu na zvýšenie a jeho následnému schváleniu podľa vyššie uvedeného postupu.
6. Za odbornú prax pre účely odmeňovania sa pritom považuje prax v tom istom, alebo príbuznom odbore činnosti, ktorú zamestnanec v spoločnosti vykonáva, alebo vykonával u predchádzajúcich zamestnávateľov. O zápočte dĺžky odbornej praxe a o zápočte doby materskej a rodičovskej dovolenky a výkonu vojenskej alebo civilnej služby do odbornej praxe rozhoduje generálny riaditeľ na návrh výkonného riaditeľa sekcie ľudských zdrojov.
 7. Zamestnancovi odmeňovanému tarifnou mzdou môže byť priznaná výkonnostno-osobnostná odmena (ďalej len VOO), ktorá tvorí nenárokovateľnú časť mzdového ohodnotenia zamestnanca a slúži k individuálnemu hodnoteniu jeho pracovného výkonu. VOO sa poskytuje 2x ročne zálohovo vo výške 70% vo výplatnom termíne za mesiac jún a november a 2x ročne ako vyúčtovanie vo výške 30% vo výplatnom termíne za mesiac júl a január. Poskytuje sa všetkým tarifným zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave a počas hodnoteného obdobia plnili operatívne úlohy stanovované priamym nadriadeným zamestnancom. Kritéria a systém hodnotenia zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou upravuje interný riadiaci predpis spoločnosti.
 8. Prídely prostriedkov na VOO sa stanovuje do výšky 11,111% sumy základných tarifných miezd dotknutých zamestnancov za hodnotené obdobie (polročne). Prídely prostriedkov pre jednotlivé organizačné celky schvaľujú vrchní riaditelia a generálny riaditeľ za organizačný celok, ktorý riadi. Následne budú finančné prostriedky pridelené výkonným riaditeľom a vedúcim odborov na prerozdelenie. Priznané VOO musia byť predložené Sekcii ľudských zdrojov v stanovenej forme a termíne podľa interného riadiaceho predpisu spoločnosti.
 9. Podmienky interného riadiaceho predpisu upravujúceho kritériá a systém hodnotenia zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou sa môžu meniť iba po dohode zamestnávateľa s odborovým orgánom.

§ 23

Zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý je na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa poverený v plnom rozsahu zastupovaním zamestnanca zaradeného vo vyššej resp. rovnakej tarifnej triede, prislúcha príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie prináleží zamestnancovi, ktorý je poverený zastupovaním dlhodobo práceneschopného zamestnanca, resp. zastupovaním neobsadenej pracovnej pozície.
2. Príplatok za zastupovanie je rozdielom základnej mzdovej tarify (t.j. bez nadväzujúcich zložiek) zamestnanca povereného zastupovaním a základnej mzdovej tarify zastupovaného zamestnanca.
3. Príplatok pre kategóriu TSZ prislúcha zamestnancovi až po 4 týždňoch súvislého zastupovania, a to od prvého dňa zastupovania, najviac však po dobu 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania. V prípade, že zamestnanec písomne preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, prizná sa mu príplatok za zastupovanie od prvého dňa zastupovania.
4. Príplatok pre kategóriu R prislúcha zamestnancovi od 1. dňa zastupovania.
5. Príplatok za zastupovanie prináleží vo výške:
 - a) rozdielu minimálnej mzdovej tarify tarifnej triedy zastupujúceho zamestnanca a minimálnej mzdovej tarify tarifnej triedy zastupovaného zamestnanca pri zastupovaní zamestnanca vo vyššom tarifnom stupni (triede),
 - b) dohodnutej pri zastupovaní zamestnanca so zmluvnou mzdou,
 - c) dohodnutej pri zastupovaní zamestnanca s rovnakou tarifnou mzdou.

§ 24

Mzda pri výkone inej práce

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- a) ohrozenia chorobou z povolania,
- b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu,
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,
- d) prerušenia práce spôsobeného nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,
- e) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení,

a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do výšky jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

§ 25

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

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojnóm zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

2. Pokiaľ na niektorých pracoviskách v teréne nie je možné vykonávať činnosť v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov a zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške 60 % ich priemerného zárobku. V prípade, že zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi pridelí, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

§ 26

Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške najmenej 25 % jeho priemerného hodinového zárobku za každú celú odpracovanú hodinu nadčasovej práce. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, tak najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 a aj dosiahnutá mzda za prácu nadčas.

§ 27

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 8 ods. 3 KZ patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 100 % jeho priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Za prácu konanú dňa 24.12. sa mzdové zvýhodnenie stanovuje vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň.
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1, prípadne ods. 2. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

§ 28

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Za prácu konanú v noci, t. j. konanú v dobe od 22:00 hod. do 6:00 hod. prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu vo výške 2,50 EUR.

§ 29

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený 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. Mzdová kompenzácia sa bude 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 ods. 4 neuplatní.
4. Za sťažený výkon práce podľa ods. 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu mzdová kompenzácia vo výške 0,81 EUR.
5. Zborník mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce tvorí Prílohu č. 3 tejto KZ.

§ 30

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

Za prácu konanú v Deň energetiky patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku za každú celú odpracovanú hodinu v tento deň.

§ 31

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roku od 14:00 hod. do 24:00 hod. a 01.01. nasledujúceho kalendárneho roku od 0:00 hod. do 6:00 hod. patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú celú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

§ 32

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

Za prácu konanú v sobotu a nedeľu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde za každú celú odpracovanú hodinu:

- a) v sobotu za celú odpracovanú hodinu, vo výške 2,10 EUR,
- b) v nedeľu za celú odpracovanú hodinu, vo výške 4,20 EUR.

§ 33

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 - patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške 0,80 EUR za každú celú odpracovanú hodinu.

§ 34

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach, na dvojitých vedeniach napätových úrovní 110 kV, 220 kV, 400 kV a pri leteckých revíziách

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach, v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela sa mzdové zvýhodnenie stanovuje nasledovne:

- a) od 5 m do 20 m (I) 1,08 EUR /hod.,
- b) nad 20 m do 50 m (II) 1,70 EUR /hod.,
- c) nad 50 m (III) 1,75 EUR /hod.

Mzdové zvýhodnenie sa pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, klietkach výťahov, na lešeniach neposkytuje.

Pri prácach na savkách, špirálach, na rýchlostných záveroch, pri opravách obežných kôl a čerpadiel na vodných elektrárňach patrí mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach už od 3 m.

2. Za prácu konanú na dvojitých vedeniach napätových úrovní 110 kV, 220 kV a 400 kV, keď jeden poťah je pod napätím, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie 1,00 EUR za každú celú odpracovanú hodinu na takomto zariadení. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje jedine v súbehu s príplatkom za prácu vo výškach.
3. Zamestnancom, ktorí zabezpečujú letecké inšpekcie a termovízne merania vedení patrí k dosiahnutej mzde za každú celú odpracovanú hodinu na palube vrtuľníka mzdové zvýhodnenie vo výške 1,34 EUR.

§ 35

Pravidlá pre poskytovanie mzdových zvýhodnení

1. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu - ak vykonáva zamestnanec práce v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy mzdových zvýhodnení.
2. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje za skutočne odpracovaný čas.
3. Sumy mzdových zvýhodnení sa zaokrúhľia na celé eurocenty smerom nahor.

§ 36

Odmeňovanie vodičov

Odmeňovanie vodičov upravuje príslušný interný riadiaci predpis.

§ 37

Dalšie zložky mzdy

A. Valorizačný príspevok

1. Valorizačný príspevok (ďalej len príspevok) je nenárokovateľná zložka mzdy zamestnanca. Vypláca sa v prípade úspory mzdových prostriedkov príslušného roka.
2. Základňou pre určenie výšky tohto príspevku je základná mzda zamestnanca za skutočne odpracovaný fond pracovnej doby v rozhodnom období.
3. Výška príspevku pre zamestnanca sa stanoví jednotným percentom k základni v závislosti od výšky úspory mzdových prostriedkov a odpracovaných hodín zamestnanca v rozhodnom období.
4. Výplata príspevku prináleží zamestnancovi, ktorý je k poslednému dňu rozhodného obdobia v evidenčnom stave zamestnávateľa.
5. Príspevok neprináleží zamestnancovi, ktorému v priebehu rozhodného obdobia:
 - a) bolo vykázané neospravedlnené zameškanie jednej alebo viac zmien (neospravedlnené zameškanie kratších častí jednotlivých zmien sa v priebehu rozhodujúceho obdobia spočíta),
 - b) bol právoplatne uložený trest súdom za čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi,
 - c) ktorému bola daná výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d), bod 4., písm. e), alebo podľa § 68 platného ZP, bez ohľadu na dátum odchodu zo spoločnosti,
 - d) ktorý z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny zamestnanca, pracovného voľna bez náhrady mzdy v rozhodnom období nepracoval,

Začiatok rozhodného obdobia je od 01.01. príslušného roka. V prípade, že zamestnancovi bol vyplatený valorizačný príspevok a nesplnil podmienky na jeho priznanie, je povinný ho vrátiť.

B. Podiely na dosiahnutom výsledku hospodárenia

1. Podiely na dosiahnutom výsledku hospodárenia spoločnosti SEPS (podieľ na zisku) predstavujú nenárokovateľnú zložku mzdy zamestnanca. Môžu byť vyplatené najskôr po schválení rozdelenia hospodárskeho výsledku za predchádzajúci rok Valným zhromaždením SEPS.
2. Podiely na zisku sa poskytnú zamestnancom, ktorí boli prijatí do pracovného pomeru v rozhodnom období najneskôr od 01. 04. a tento pracovný pomer nepretržite trvá k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, v ktorom budú vyplatené.
3. Rozhodným obdobím je predchádzajúci kalendárny rok od 01.01. do 31.12.
4. Za podmienok dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve a za predpokladu schválenia podielov na zisku pre zamestnancov valným zhromaždením, predstavenstvo rozhodne uznesením o výplate podielov na zisku tak, že každému zamestnancovi spĺňajúcemu podmienky vyplatenia budú podiely na dosiahnutom hospodárskom výsledku vyplatené v rovnakej výške.
5. Podiely na zisku budú zamestnancom krátené za ospravedlnenú neprítomnosť v práci z dôvodu:
 - a) dočasnej pracovnej neschopnosti (vrátane pandemickej)
 - b) ošetrovania člena rodiny (vrátane pandemického)

c) schváleného pracovné voľna bez náhrady mzdy (neplatené voľno)

d) materskej a rodičovskej dovolenky,

a to o 1/12tinu za každý celý kalendárny mesiac trvania tejto neprítomnosti v rozhodnom období.

6. Podiely na zisku neprináležia zamestnancovi, ktorý v rozhodnom období:

a) neospravedlnene zameškal jednu alebo viac pracovných zmien (neospravedlnené zameškanie kratších častí jednotlivých zmien sa v rámci rozhodného obdobia spočítajú),

b) bol právoplatným rozhodnutím súdu odsúdený za trestný čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi,

c) dostal výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 4, písm. e) alebo podľa ust. § 68 platného Zákonníka práce.

§ 38

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnancovi písomne nariadené, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu náhrada vo výške:

a) 1,50 EUR za hodinu pohotovosti v pracovný deň,

b) 1,50 EUR za hodinu pohotovosti v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni,

c) 1,50 EUR za hodinu pohotovosti v dňoch uvedených v § 8 ods. 3 tejto KZ,

d) 1,50 EUR za hodinu pohotovosti nad rámec 100 hodín zamestnávateľom nariadenej pohotovosti.

2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej (základnej) mzdy.

3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa predchádzajúceho odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

4. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi pracovnú pohotovosť, resp. sa s ním dohodne, aby sa počas sviatku uvedeného v § 8 bod 3 tejto KZ, ktorý prípadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca, alebo aby sa počas hromadného čerpania dovolenky ustanoveného v § 11 tejto KZ, zdržiaval mimo pracoviska a bol pripravený na výkon práce, prináleží mu náhrada za pracovnú pohotovosť v rozsahu max. 24 h denne.

5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Zamestnancovi za výkon aktívnej pohotovosti prináleží mzda a mzdové zvýhodnenie podľa ust. § 26 tejto kolektívnej zmluvy v rozsahu:

a) skutočného výkonu práce aktívnej pohotovosti a

b) času nevyhnutne potrebného na presun/dopravu z dohodnutého miesta na určené pracovisko a späť.

§ 39

Mzdový rast

Zamestnávateľ zabezpečí s účinnosťou od 01. 01. 2023 zvýšenie základných mzdových taríf v roku 2023 oproti roku 2022 o 4,3 % a následne o 100 EUR.

§ 40

Splatnosť mzdy, výplata mzdy a spoločné ustanovenia v mzdovej časti

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, okrem zložiek mzdy poskytovaných za dlhšie časové obdobie.
2. Výplata mzdy sa realizuje bezhotovostným prevodom na účet zamestnanca v banke alebo pobočke zahraničnej banky v SR. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do jedenásteho kalendárneho dňa nasledujúceho mesiaca.
3. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami.
4. Na žiadosť zamestnanca mu zamestnávateľ predloží na nahliadnutie doklady, na ktorých základe bola mzda, prípadne náhrada mzdy vypočítaná.

§ 41

Priemerný zárobok

1. Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely sú stanovené v § 134 ZP.
2. Do hrubej mzdy pre účely výpočtu priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely nie je možné zahrnúť:
 - a) náhradu mzdy,
 - b) odstupné,
 - c) odchodné,
 - d) príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8 Zákonníka práce,
 - e) cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad,
 - f) príspevky zo sociálneho fondu,
 - g) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
 - h) príspevky na životné poistenie zamestnanca,
 - i) výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
 - j) daňový bonus,
 - k) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
 - l) náhradu za pracovnú pohotovosť,
 - m) doplatky k nemocenským dávkam,
 - n) peňažnú náhradu podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce,
 - o) iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy,
 - p) ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

§ 42

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume stanovenej v § 76 ods. 1 platného Zákonníka práce.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí odstupné najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. V závislosti od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa prislúcha zvýšené odstupné podľa nižšie uvedenej tabuľky iba zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až písm. c) ZP ku dňu začatia plynutia výpovednej doby.

Odpracované roky u zamestnávateľa	Zvýšené odstupné nad rámec nárokov v zmysle § 42, bod 2.
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3 PMZ
najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov	4 PMZ
najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov	5 PMZ
najmenej 20 rokov a viac	6 PMZ

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, 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:
 - a) v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako desať rokov,
 - b) v sume najmenej dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov;to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť. Súbeh nároku na zvýšené odstupné podľa bodu 3 a na odstupné podľa tohto odseku nie je možný.
5. Odstupné a zvýšené odstupné neprislúcha:

- a) Zamestnancom, u ktorých pri organizačných zmenách, alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iný zamestnávateľský subjekt, pokiaľ sa zamestnancovi prevodom majú zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ku dňu prevodu a odstupné resp. zvýšené odstupné mu prináleží.
 - b) Zamestnancom, ak sami požiadali o skončenie pracovného pomeru, hoci v tom čase zamestnávateľ vykonával organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia.
 - c) Zvýšené odstupné v zmysle bodu 3 neprislúcha zamestnancovi, s ktorým bol pracovný pomer skončený v zmysle § 63, ods. 1, písm. a), b), a c) ZP a tento spĺňa podmienky pre priznanie odchodného podľa § 43 tejto KZ.
 - d) Zamestnancovi, ktorému v priebehu pol roka pred skončením pracovného pomeru v zmysle § 63, ods. 1, písm. a), b), a c) ZP (ďalej len rozhodné obdobie) bol právoplatne uložený trest súdom za čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s nimi, zvýšené odstupné podľa bodu 3 neprináleží.
6. Odstupné a zvýšené odstupné sa vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom pre výplatu mzdy.
 7. Ak dôjde k opätovnému vzniku pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa v časovom období, ktoré sa prekrýva s počtom poskytnutých priemerných mesačných miezd v rámci odstupného a zvýšeného odstupného je zamestnanec povinný pomernú časť odstupného a zvýšeného odstupného vrátiť. Pomerná časť sa určí podľa počtu kalendárnych dní do opätovného nástupu do zamestnania po dobu, za ktorú trvala povinnosť vrátiť odstupné a zvýšené odstupné.
 8. V prípade, že dôjde k opätovnému vzniku pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa, a ak by zamestnávateľ so zamestnancom skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, zvýšené odstupné v zmysle bodu 3 zamestnancovi neprislúcha.
 9. Zamestnancovi, ktorý má do vzniku nároku na starobný dôchodok 3 roky a menej a odpracoval v SEPS aspoň 15 rokov, sa zvyšuje odstupné podľa bodov 2 a 3 pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a), b) a c) ZP o jeho dva priemerné mesačné zárobky.
 10. Zamestnávateľ každému zamestnancovi, s ktorým chce skončiť pracovný pomer podľa bodu 1 tohto paragrafu, navrhne dohodu o skončení pracovného pomeru ku dňu začatia výpovednej doby.

§ 43

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa platného ZP, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo desiatich dní po jeho skončení.

3. V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom mu vznikne nárok na priznanie predčasného starobného dôchodku, starobného alebo invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo v prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovšil dôchodkový vek, alebo v prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom obdržal rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ktorým bol uznaný za invalidného občana s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, zvyšuje sa výška odchodného podľa bodu 1 a bodu 2 o šesť priemerných mesačných zárobkov zamestnanca.
4. Odchodné podľa bodu 1 a bodu 2 sa zvyšuje podľa dĺžky rokov odpracovaných u zamestnávateľa , nasledovne

nad 5 rokov do 10 rokov vrátane v pracovnom pomere	o 2 priemerné mesačné zárobky zamestnanca
nad 10 rokov do 15 rokov vrátane v pracovnom pomere	o 3 priemerné mesačné zárobky zamestnanca
nad 15 rokov do 20 rokov vrátane v pracovnom pomere	o 4 priemerné mesačné zárobky zamestnanca
nad 20 rokov v pracovnom pomere	o 5 priemerných mesačných zárobkov zamestnanca

5. Zamestnávateľ SEPS, prijme zamestnanca, ktorý prijal odchodné podľa bodu 3 a bodu 4 do pracovného pomeru, prípadne s ním uzatvorí dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, len za podmienky, že zamestnanec alikvotnú časť odchodného vráti. Alikvotná časť sa vypočíta ako pomerná časť odchodného a zvýšeného odchodného podľa bodu 3 a bodu 4 a určí sa podľa počtu kalendárnych dní od opätovného nástupu do zamestnania (prípadne iného pracovnoprávneho vzťahu) do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odchodného podľa bodu 3 a bodu 4.
6. Nedodržaním podmienky odchodu do dôchodku najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom zamestnancovi vznikne nárok na priznanie dôchodku, nárok na poskytnutie odchodného bodu 3 a bodu 4 zaniká.
7. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa bodu 1 a bodu 2, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

§ 44

Ostatné odmeny

1. Odmena pri dosiahnutí životného výročia

Ak zamestnanec dovšil v príslušnom kalendárnom roku 50 a 60 rokov veku prináleží mu odmena pri dosiahnutí životného výročia vo výške 650 €.

Odmena pri dosiahnutí životného výročia sa poskytne vo výplatnom termíne mzdy za mesiac, v ktorom zamestnanec dovšil 50 a 60 rokov veku. Odmena sa posudzuje ako plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho životného výročia. Odmena sa poskytuje zo mzdových nákladov a je posudzovaná ako mzda.

2. Odmena z fondu generálneho riaditeľa

Pravidlá priznávania odmeny z fondu generálneho riaditeľa sú riešené v internom riadiacom predpise spoločnosti.

3. Odmena z fondu vedúceho zamestnanca

Pravidlá priznávania odmeny z fondu vedúceho zamestnanca sú riešené v internom riadiacom predpise spoločnosti.

4. Cieľová odmena

Pravidlá priznávania cieľovej odmeny sú riešené v internom riadiacom predpise spoločnosti.

Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle platnej legislatívy.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že ustanovenia tejto KZ o doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len DDS) premietne v plnom rozsahu do zamestnávateľských zmlúv, ktoré uzavrie s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami.

§ 45

Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení

1. Účasť zamestnancov na DDS vzniká odo dňa dohodnutého v účastníckej zmluve, najskôr odo dňa uzatvorenia účastníckej zmluvy.
2. Zamestnávateľské zmluvy, zamestnanecké zmluvy a poisťenecké zmluvy sú uzatvorené v zmysle platnej legislatívy.

§ 46

Výška príspevkov

1. Zamestnávateľ platí príspevok vo výške 6 % zo zúčtovanej mzdy a náhrad mzdy zamestnanca - poistenca, ak bola zamestnancovi v danom mesiaci zúčtovaná mzda, maximálne však vo výške 175,- EUR v danom kalendárnom mesiaci.
2. Výška príspevku zamestnanca je stanovená v sume minimálne 15 EUR.
3. Príspevky sú poskytované mesačne.

Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 47

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

§ 48

Zmena v obsahu KZ sa vykonáva formou písomného dodatku ku KZ číslovaného poradovým číslom.

§ 49

Neplatná je KZ v tej časti, ktorá:
je v rozpore s platnými právnymi predpismi,
upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako KZVS.

§ 50

Zmenu alebo doplnenie tejto KZ môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie začať vyjednávať najneskôr 21 dní od ich doručenia.

§ 51

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

§ 52

Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.

§ 53

Zamestnávateľ môže výnimočne priznať i vyššie nároky ako vyplývajú z tejto KZ, ak to umožňujú pracovnoprávne predpisy. O priznaní nárokov nad rámec dohodnutých v príslušných ustanoveniach tejto KZ rozhoduje predseda predstavenstva a podpredseda predstavenstva.

§ 54

Táto KZ nadobúda účinnosť od 01.01.2023 a je účinná od 01.01.2023 do 31.12.2025, pokiaľ v texte nie je uvedené inak.

Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu.

§ 55

Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva rovnopisy.

Príloha č. 1 Mzdové tarify

Príloha č. 2 Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried

Príloha č. 3 Zborník mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce

Príloha č. 4 Starostlivosť o zamestnancov

V Bratislave, dňa

**Slovenská elektrizačná
prenosová sústava, a.s.**

**Základná organizácia
ECHOZ pri SEPS**

Ing. Peter Dohun v. r.
predseda predstavenstva

Ing. Tomáš Mondík, v. r.
predseda ZO ECHOZ pri SEPS

Marián Širanec, MBA, v. r.
podpredseda predstavenstva

Mzdové tarify rok 2023

Kategória robotníci
v EUR

Stupeň	Trieda							
	1	2	3	4	5	6	7	8
I	693,50	697,50	730,00	826,50	931,00	1 057,50	1 201,00	1 364,50
II	700,00	721,00	758,00	857,00	970,00	1 098,00	1 250,00	1 423,50
III	717,50	746,00	783,00	885,00	1 003,50	1 141,00	1 299,50	1 480,50
IV	734,50	769,00	811,50	915,50	1 041,00	1 184,50	1 350,50	1 537,50
V	753,50	793,50	834,50	946,50	1 075,50	1 225,00	1 400,00	1 595,00
VI	773,50	818,00	861,00	978,50	1 113,00	1 267,50	1 449,00	1 654,00
VII	795,00	843,00	885,50	1 009,50	1 148,50	1 309,00	1 496,00	1 711,50
VIII	815,50	866,00	913,50	1 040,00	1 184,50	1 352,50	1 547,00	1 770,50
IX	836,00	891,00	939,50	1 070,00	1 220,00	1 392,00	1 595,00	1 827,00
X	858,00	915,00	966,50	1 101,00	1 257,50	1 435,00	1 644,50	1 886,50
XI	881,00	939,50	993,50	1 132,00	1 292,00	1 477,50	1 693,50	1 944,50
XII	904,50	964,50	1 017,50	1 161,00	1 328,00	1 519,50	1 743,50	2 001,00
XIII	928,50	989,00	1 044,50	1 191,00	1 363,50	1 561,50	1 792,00	2 059,50
XIV	953,00	1 015,00	1 070,00	1 220,00	1 400,00	1 603,00	1 842,00	2 119,00
XV	979,00	1 040,50	1 095,50	1 249,50	1 435,00	1 646,50	1 890,50	2 175,50
XVI	1 003,50	1 065,00	1 122,00	1 279,00	1 470,00	1 686,50	1 940,00	2 233,00
XVII	1 031,50	1 090,50	1 148,50	1 307,50	1 506,00	1 729,00	1 990,00	2 291,00
XVIII	1 060,00	1 115,50	1 173,50	1 337,00	1 542,50	1 772,00	2 039,00	2 350,00
XIX	1 088,50	1 141,00	1 199,50	1 367,00	1 579,50	1 813,00	2 088,50	2 408,00
XX	1 118,50	1 167,00	1 225,50	1 396,50	1 617,00	1 855,50	2 138,00	2 466,00

Kategória technicko-správni zamestnanci
v EUR

Stupeň	Trieda						
	1	2	3	4	5	6	7
I	693,50	732,50	811,50	966,50	1 154,00	1 385,50	1 664,50
II	700,00	760,50	839,50	1 001,00	1 201,50	1 445,50	1 743,00
III	717,50	785,00	869,00	1 040,50	1 249,50	1 503,50	1 819,00
IV	734,50	812,00	899,50	1 078,00	1 297,50	1 564,50	1 893,00
V	753,50	836,00	930,00	1 115,50	1 343,00	1 625,00	1 968,50
VI	773,50	862,50	960,00	1 154,50	1 392,00	1 685,50	2 043,50
VII	795,00	890,50	989,00	1 192,50	1 438,50	1 746,50	2 120,50
VIII	815,50	915,50	1 021,00	1 230,50	1 488,50	1 805,00	2 195,50
IX	836,00	940,50	1 050,00	1 268,00	1 535,00	1 865,50	2 272,00
X	858,00	968,00	1 080,00	1 305,00	1 584,00	1 926,50	2 347,00
XI	881,00	994,00	1 110,50	1 342,50	1 631,50	1 985,50	2 421,00
XII	904,50	1 019,50	1 140,00	1 384,50	1 680,00	2 044,50	2 496,50
XIII	928,50	1 047,00	1 171,00	1 423,50	1 728,00	2 106,00	2 571,00
XIV	953,00	1 073,50	1 201,00	1 462,50	1 775,50	2 168,00	2 648,00
XV	979,50	1 101,00	1 230,50	1 500,50	1 823,00	2 227,00	2 724,00
XVI	1 003,50	1 127,50	1 261,00	1 538,50	1 872,50	2 289,00	2 797,00
XVII	1 031,50	1 154,50	1 291,50	1 581,00	1 919,00	2 349,00	2 873,00
XVIII	1 060,00	1 182,50	1 321,50	1 620,00	1 966,00	2 410,50	2 947,50
XIX	1 088,50	1 207,50	1 352,50	1 658,50	2 014,00	2 471,00	3 024,50
XX	1 118,50	1 235,00	1 382,00	1 697,00	2 062,50	2 531,00	3 099,50

Majstri
v EUR

Stupeň	Trieda		
	MI	MII	MIII
I	964,50	1 168,50	1 371,00
II	1 007,00	1 222,00	1 435,50
III	1 049,00	1 274,50	1 500,50
IV	1 093,50	1 330,00	1 564,50
V	1 136,00	1 384,50	1 630,50
VI	1 179,00	1 435,50	1 693,50
VII	1 222,00	1 491,00	1 759,00
VIII	1 265,50	1 544,00	1 824,00
IX	1 307,50	1 597,50	1 888,50
X	1 352,00	1 653,00	1 952,00
XI	1 392,00	1 706,50	2 018,00
XII	1 435,50	1 759,00	2 080,50
XIII	1 479,50	1 812,00	2 144,50
XIV	1 523,00	1 865,50	2 210,00
XV	1 564,50	1 919,00	2 273,00
XVI	1 610,00	1 973,50	2 337,50
XVII	1 653,00	2 026,00	2 400,00
XVIII	1 695,50	2 078,50	2 466,00
XIX	1 739,00	2 132,00	2 529,50
XX	1 782,50	2 187,00	2 593,00

Nástupné mzdy absolventov

Vzdelanie	Dolná hranica	
ÚS	917,50	1 021,50
ÚSO	1 037,00	1 095,50
Bc	1 199,50	1 258,50
VŠ	1 288,00	1 348,00

Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried v kategórii robotníci (R) podľa pracovných činností

Tarifná trieda	Charakteristika pracovnej činnosti	Kvalifikačné požiadavky
1	Ľahké manuálne a pomocné činnosti	ZV + inštruktáž
2	Ťažké manuálne práce a práce v sťažených podmienkach	ZV + inštruktáž
	Pomocné práce vykonávané samostatne	ZV + zaškolenie
3	Obsluha pomocných energetických zariadení	ZV + zaškolenie alebo zaškolenie a skúška (2 roky odbornej praxe)
	Odborné práce neremeselnícke	ZV + zaškolenie a skúška (2 roky odbornej praxe) alebo SO
4	Výkon odborných prác v nevýrobných činnostiach	ZV + úradná skúška ¹ /SO
5	Obsluha, opravy a údržba energetických zariadení	SO (ukončená nástupná prax)
	Vykonávanie odborných remeselníckych prác	
	Požiarna ochrana	
	Ťažká nákladná doprava a mechanizmy	SO + úradná skúška (2 roky odbornej praxe)
6	Obsluha, opravy a údržba energetických zariadení	SO + kvalifikačná skúška (4 roky odbornej praxe), ÚSO (2 roky odbornej praxe)
	Odborné remeselnícke práce vykonávané samostatne	
	Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v triede 4 a 5 vrátane výkonu prác v triede 5	
	Požiarna ochrana	
7	Zisťovanie a lokalizácia závad, vykonávanie BO a GO výrobných a rozvodných energetických zariadení	SO + kvalifikačná skúška (8 rokov odbornej praxe)
	Obsluha zložitých energetických zariadení	ÚSO (4 roky odbornej praxe)
	Najnáročnejšie remeselnícke práce, vykonávané samostatne	
	Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v triede 5 a 6 vrátane výkonu prác v triede 6	
8	Zisťovanie a lokalizácia závad, BO a GO výrobných a rozvodných energetických zariadení	SO + kvalifikačná skúška (10 rokov odbornej praxe)
	Obsluha vysokovýkonných a technologicky zložitých energetických zariadení	ÚSO (5 rokov odbornej praxe)
	Vedenie skupiny minimálne 3 zamestnancov v triede 7 vrátane výkonu prác v triede 7	

Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried v kategórii technicko-správni zamestnanci (TSZ) podľa pracovných činností

Tarifná trieda	Charakteristika pracovnej činnosti	Kvalifikačné požiadavky
1	Jednoduché pravidelne sa opakujúce práce	ZV
2	Zložitejšie pravidelne sa opakujúce práce	SO
3	Jednoduché a zložitejšie nepravidelne sa opakujúce práce	SO

¹ úradná skúška spĺňa kvalifikačnú požiadavku vzdelania pre pracovné činnosti, ktoré nie sú učebným odborom, napr.: vodič cestných motorových vozidiel a ťažkých mechanizmov, zvärač.

4	Jednoduché odborné práce	SO/ÚSO (SO + 5 rokov odbornej praxe) (ÚSO + 1 rok nástupnej praxe)
5	Samostatné odborné práce	V/Bc/ÚSO (V/Bc + 1 rok nástupnej praxe) (ÚSO + 4 roky odbornej praxe)
6	Najzložitejšie odborné práce Vedenie min. 2 zamestnancov v triede 5 a 4 vrátane výkonu prác v triede 5 Riadiaci zamestnanci	V/Bc/ÚSO (V + 2 roky odbornej praxe), (ÚSO + 10 rokov odbornej praxe), (Bc + 6 rokov odbornej praxe)
7	Samostatné a komplexné riadenie najobťažnejších prác spravidla koncepčného charakteru, ktoré vyžadujú súčinnosť s inými útvarmi	V/Bc (V + 6 rokov odbornej praxe), (Bc + 15 rokov odbornej praxe)

Vysvetlivky k skratkám:

- ZV - ukončené základné vzdelanie.
- SO - stredné odborné vzdelanie získané na stredných odborných učilištiach - SOU (stredné vzdelanie, vyučenie).
- ÚSO/ÚS - úplné stredné odborné vzdelanie (štúdium na strednom odbornom učilišti ukončené maturitou, štúdium na stredných odborných školách) / úplné stredné všeobecné vzdelanie na gymnáziu (úplné stredné vzdelanie ukončené maturitou).
- Bc - vyššie odborné vzdelanie (vyššie vzdelanie ukončené absolútoriom alebo bakalárskym stupňom vysokoškolského vzdelania).
- V - vysokoškolské vzdelanie.

Zaradenie pracovných pozícií v SEPS - robotníci (R)

Tarifná stupnica	Tarifná trieda	Názov pracovnej pozície
R	NM	Absolvent
R	4	Elektrikár - údržbár, zámočník
R	5,6,7,8	Elektromontér
R	5,6,7,8	Mechanik DRT
R	5,6,7,8	Mechanik meracích, regulačných zariadení
R	5,6,7,8	Prevádzkový elektrikár, Prevádzkový elektrikár - inšpekčný
R	5,6,7,8	Prevádzkový elektrikár - I. manipulant, Prevádzkový elektrikár - II. manipulant
R	5,6,7,8	Prevádzkový zámočník
R	2,3	Skladník
R	4,5	Vodič cestného motorového vozidla

Zaradenie pracovných pozícií v SEPS - technicko-správni zamestnanci (TSZ)

Tarifná stupnica	Tarifná trieda	Názov pracovnej pozície
TSZ	NM	Absolvent
TSZ	5,6	Administrátor aukčného systému
TSZ	5,6,7	Analytik, Analytik organizácie riadenia
TSZ	5,6,7	Analytik – finančné plánovanie
TSZ	5,6,7	Analytik - plán a reporting
TSZ	5,6,7	Analytik - reporting analytik senior
TSZ	5,6,7	Audítor, Audítor kvality
TSZ	6,7	Dispečer DRS
TSZ	5,6,7	Dispečer obchodného dispečingu
TSZ	6,7	Dispečer ŠD riadenia ES
TSZ	7	Dispečer ŠD riadenia PpS
TSZ	5,6	Ekonom
TSZ	5,6,7	Ekonom daní
TSZ	5,6	Ekonom fakturácie služieb
TSZ	5,6,7	Ekonom financovania
TSZ	5,6,7	Ekonom obchodnej činnosti
TSZ	5,6,7	Ekonom odmeňovania
TSZ	5,6	Ekonom účtovník
TSZ	5,6	Ekonom zásobovania
TSZ	6,7	Environmentalista
TSZ	5,6,7	Kontrolór
TSZ	5,6,7	Koordinátor plánu
TSZ	M I, M II, M III	Majster
TSZ	6,7	Metodik IT
TSZ	5,6	Metrológ
TSZ	5,6	Odborný asistent
TSZ	6,7	Operátor - analytik
TSZ	5,6,7	Operátor prevádzky
TSZ	5,6	Operátor prevádzky aukčného systému
TSZ	5,6	Operátor systému vyhodnotenia odchýlok
TSZ	5,6	Operátor trhu
TSZ	6,7	Právnik
TSZ	5,6	Referent
TSZ	5,6	Referent - archivácia TD
TSZ	5,6	Referent - podateľne
TSZ	6,7	Referent - právnik
TSZ	5,6	Referent - registratúry a archívu
TSZ	5,6	Referent - registratúry a podateľne
TSZ	5,6	Referent - skladového hospodárstva
TSZ	5,6	Referent dopravy
TSZ	5,6	Referent hospodárskej správy
TSZ	5,6	Referent kvality
TSZ	6,7	Referent medzinárodnej spolupráce
TSZ	5,6	Referent obrany a ochrany
TSZ	5,6	Referent personálnej práce
TSZ	6,7	Referent personálnych analýz
TSZ	5,6	Referent pre rozvoj ľudských zdrojov
TSZ	5,6,7	Referent pre výbery ľudských zdrojov
TSZ	5,6	Referent Predstavenstva a DR
TSZ	5,6,7	Referent starostlivosti o zamestnancov
TSZ	5,6,7	Referent vnútorných vzťahov

Zaradenie pracovných pozícií v SEPS - technicko-správni zamestnanci (TSZ)

Tarifná stupnica	Tarifná trieda	Názov pracovnej pozície
TSZ	5,6,7	Referent vonkajších vzťahov
TSZ	5,6,7	Referent vzdelávania
TSZ	5,6,7	Referent zmluvných vzťahov
TSZ	5,6	Sekretárka
TSZ	5,6,7	Správca aplikácií
TSZ	5,6,7	Správca aplikácií IIS
TSZ	5,6	Správca knižnice a TEI
TSZ	5,6	Správca registratúry
TSZ	5,6,7	Správca systémov (OS, DB)
TSZ	5,6	Technik
TSZ	5,6	Technik - archivácia TD
TSZ	5,6	Technik - kybernetická bezpečnosť
TSZ	5,6	Technik - prevádzky a údržby
TSZ	5,6	Technik - správca budovy
TSZ	5,6	Technik BTS a OPP
TSZ	5,6,7	Technik diagnostiky
TSZ	5,6	Technik dokumentácie, Technik dokumentácie a TEI
TSZ	5,6	Technik dopravy
TSZ	5,6,7	Technik DRT
TSZ	5,6	Technik fakturačného merania
TSZ	5,6,7	Technik investičnej výstavby
TSZ	5,6,7	Technik IT
TSZ	5,6,7	Technik obchodného systému
TSZ	6,7	Technik obstarávania
TSZ	5,6,7	Technik prevádzky
TSZ	5,6,7	Technik prevádzky a BOZP
TSZ	5,6,7	Technik prevádzky - stála služba
TSZ	5,6,7	Technik prípravy
TSZ	5,6,7	Technik prípravy IMNIP
TSZ	5,6,7	Technik prípravy investičných akcií
TSZ	5,6,7	Technik prípravy opráv
TSZ	5,6,7	Technik systémový inžinier
TSZ	5,6,7	Technik technického rozvoja
TSZ	5,6,7	Technik technickej podpory
TSZ	5,6	Technik TEI
TSZ	5,6,7	Technik údržby
TSZ	5,6	Technik životného prostredia

Kritériá rozhodujúce pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried v kategórii majstri (M) podľa pracovných činností

Tarifná trieda	Charakteristika pracovnej činnosti	Kvalifikačné požiadavky
M I	Jednoduché odborné práce Majster I	SO/ÚSO (SO + 4 roky odbornej praxe), (ÚSO + 2 roky odbornej praxe)
M II	Samostatné odborné práce Majster II	ÚSO/Bc/V (ÚSO + 4 roky odbornej praxe), (Bc + 3 roky odbornej praxe), (V + 2 roky odbornej praxe)
M III	Najzložitejšie odborné práce Majster III	ÚSO/ Bc/V (ÚSO + 6 rokov odbornej praxe), (Bc + 5 rokov odbornej praxe), (V + 4 roky odbornej praxe)

1. Odbornou praxou sa rozumie doba výkonu odborných prác v danej oblasti. Do doby odbornej praxe sa môže započítať prax v odborných činnostiach alebo príbuzných povolaniach. O zápočte odbornej praxe rozhoduje výkonný riaditeľ sekcie ľudských zdrojov.
2. Zaradenie na pracovnú pozíciu majster sa riadi príslušnými ust. § 22 KZ. Podporným faktorom zaradenia je:
 - a) počet riadených robotníkov,
 - b) náročnosť vykonávaných prác,
 - c) hodnotenie výkonnosti.

Kategória majstri	Počet riadených robotníkov a ich zaradenie do tarifnej triedy (t.j. náročnosť pracovnej pozície)
M I	min. 2
M II	min. 5
M III	10 a viac

Legenda:

- R - robotníci
- NM - nástupné mzdy absolventov
- TSZ - technicko-správni zamestnanci
- M - majstri

Pravidlá pre uplatňovanie tarifného systému

1. Stupeň vzdelania

Pre účely odmeňovania rozlišujeme pre jednotlivé kategórie zamestnancov tieto stupne vzdelania:

- 1.1. Robotníci
 - a) základné pre triedy 1, 2 a 3,
 - b) základné pre rozsah tried v zmysle zaradenia R s platnou úradnou skúškou pre triedu 4,5,
 - c) vyučenie v 3 a 4 ročnom učebnom odbore, resp. maturita na strednej odbornej škole pre triedy 4 (len pre práce v pomocných prevádzkach podľa charakteristík pracovných činností) 5, 6, 7 a 8.

- 1.2. Technicko-správni zamestnanci
 - a) základné pre triedu 1,
 - b) stredné školy bez maturity, resp. vyučenie v odbore pre triedy 2, 3 a 4,
 - c) stredné školy s maturitou pre triedy 4, 5 a 6,
 - d) bakalárske alebo vysokoškolské pre triedy 5, 6 a 7.
- 1.3. Majstri
 - a) stredné školy bez maturity, resp. vyučenie v odbore pre stupeň M I,
 - b) stredné školy s maturitou pre stupeň M I až M III,
 - c) bakalárske alebo vysokoškolské pre M II až M III.

2. Nástupná prax

- 2.1. Pre zamestnancov - absolventov škôl a učilíšť, ktorí nastupujú do pracovného pomeru v SEPS, po skončení školy, stanovuje sa nástupná prax v trvaní - 1 rok. Pokiaľ absolvent VŠ alebo strednej školy s maturitou (ÚSO) nastúpi na pracovnú pozíciu v kategórii R (SO), prizná sa mu počas nástupnej praxe nástupná mzda zodpovedajúca SO vzdelaniu.
- 2.2. Zamestnanci - absolventi škôl a učilíšť, ktorí nastupujú do pracovného pomeru v SEPS, po skončení školy na pracovnú pozíciu v kategórii R, pre ktorú je stanovená základná tarifná trieda 4 a nižšie, nástupnú prax neabsolvujú.

3. Odborná prax

- 3.1. Za odbornú prax sa považuje prax v tom istom, alebo obdobnom odbore činnosti, ktorú zamestnanec v spoločnosti vykonáva, alebo vykonával u predchádzajúcich zamestnávateľov. Do doby odbornej praxe sa môže započítať prax v odborných činnostiach alebo v obdobných povolaniach.
- 3.2. Pokiaľ zaradovaný zamestnanec nespĺňa požiadavky odbornej praxe na pracovnú pozíciu podľa systemizácie pracovných miest pre príslušný rok, zaradí sa do tarifnej triedy, na ktorú spĺňa kvalifikačné predpoklady odbornej praxe. Zaradenie do tarifnej triedy, na ktorú nespĺňa zamestnanec požiadavku odbornej praxe, je možné len na základe udelenia výnimky z praxe.
- 3.3. Pracovnú pozíciu majstra je možné vytvoriť za rovnakých podmienok ako vedúceho skupiny robotníkov a pri priamom riadení najmenej 2 vedúcich skupín alebo priamom riadení 5 a viac robotníkov.

4. Nástupná mzda

- 4.1. Zamestnanci - absolventi škôl a učilíšť, ktorí nastupujú do pracovného pomeru v SEPS, po skončení školy na pracovnú pozíciu v kategórii R, pre ktorú je stanovená základná tarifná trieda 4 a nižšie a v kategórii TSZ so základnou triedou 3 a nižšou, sa zaradia do I. intervalu príslušnej tarifnej triedy dňom nástupu.
- 4.2. Zamestnanec, ktorý nastúpi do pracovného pomeru v SEPS, z praxe sa zaradí do príslušnej tarifnej triedy v súlade s kritériami rozhodujúcimi pre zaradovanie zamestnancov do tarifných tried.

5. Základná tarifná trieda

- 5.1. Podľa stupňov vzdelania je stanovená tzv. základná tarifná trieda. Je to tarifná trieda, na ktorú má zamestnanec s príslušným vzdelaním nárok po absolvovaní nástupnej praxe za podmienky, že vykonáva pracovnú pozíciu pre ktorú je tento stupeň vzdelania požadovaný.

- 5.2. Základná tarifná trieda je pre kategóriu R:
- a) v pomocných prevádzkach trieda 4
 - b) v hlavných činnostiach trieda 5
 - c) v ostatných činnostiach trieda je daná Zaradením pracovných pozícií v SEPS - robotníci (R)
- 5.3. Základná tarifná trieda je pre kategóriu TSZ:
- a) SO/ÚSO trieda 4, 5
 - b) VŠ, Bc trieda 5, 6

6. Úpravy tarifného zaradenia

V priebehu zamestnania možno uskutočniť zmeny tarifného zaradenia takto:

- 6.1. Po splnení kvalifikačných požiadaviek je možné preradiť zamestnanca na návrh príslušného vedúceho do vyššej tarifnej triedy. V tomto prípade sa interval stanoví tak, že sa nájde v novej tarifnej triede hodnota tarify najbližšia vyššia k doterajšej hodnote tarify zamestnanca (v nižšej tarifnej triede) a prizná sa interval od tejto hodnoty ešte o 1 vyšší.
- 6.2. V prípade zmeny v náplni vykonávanej pracovnej činnosti, môže byť zamestnancovi upravená tarifná mzda v príslušnej tarifnej triede, prípadne môže byť preradený do vyššej alebo nižšej tarifnej triedy. Tarifná mzda sa mu prizná tak, aby nepresahovala výšku tarifnej mzdy zamestnanca s rovnakou kvalifikáciou a praxou na rovnakej pracovnej pozícii a tarifnej triede.
- 6.3. Pri preradení na inú pracovnú pozíciu sa postupuje podľa kritérií rozhodujúcich pre zaradenie zamestnanca do tarifnej triedy, v súlade so zaradením pracovných pozícií v SEPS - R a TSZ.
- 6.4. Zamestnancovi, s ktorým bola dohodnutá individuálna mzda, po preradení na pracovnú pozíciu kde prináleží tarifná mzda, sa dohodne tarifná mzda.

7. Prechodné a záverečné ustanovenia

Výnimky z plnenia požiadaviek odbornej praxe a kvalifikačných požiadaviek vzdelania rieši príslušný interný riadiaci predpis spoločnosti.

ZBORNÍK

**MZDOVÝCH KOMPENZÁCIÍ ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE
na roky 2023-2025**

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 samostatnou mzdovou kompenzáciou, v závislosti od miery zhoršených pracovných podmienok.

Poskytovanie mzdových kompenzácií je nutné podmieňovať prísnyim 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 kompenzácie za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností bol vypracovaný v súlade s potrebami jednotlivých zamestnávateľov - členov Zväzu.

Cieľom tohto zborníka je zabezpečiť jednotné poskytovanie mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností

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

2. Zásady pre hodnotenie mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce pre účely odmeňovania

- a) Pre účely poskytovania mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce 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 uplatňujú mzdové kompenzácie, 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 sťažený výkon práce sa považuje aj zdravotne nevhodné avšak prevádzkovo nutné striedanie oboch extrémnych prípadov (prechod z extrémneho tepla do chladu),
 - **ionizujúce žiarenie**, t.j. elektromagnetické žiarenie röntgenové a gama, alebo korpuskulárne žiarenie alfa, beta a ďalšie, ktoré nepriaznivo pôsobia na organické tkanivá. To platí tak pre riziko vonkajšieho ožiarenia, ako aj pre nebezpečie vnútornej kontaminácie rádioaktívnymi žiaričmi a z toho vyplývajúceho vnútorného ožiarenia,

- **vysokofrekvenčné elektromagnetické žiarenie** v pásme kilometrovom až milimetrovom a frekvencii 39 kHz a vyššie, používané ako zdroj energie pri rôznych technológiách, ktoré vyvolávajú tepelné a netepelné účinky na organizme,
 - **zvýšené nebezpečie infekcie**, najmä styk s vysoko infekčným materiálom a zdrojmi nebezpečných nákaz, ako neoddeliteľnou súčasťou pracovného prostredia s nešpecifikovaným nebezpečím infekcie,
 - **nadmerný hluk**, t.j. hluk vyvolávajúci nepriaznivé účinky a po dlhšej dobe poškodzovanie organizmu (tejto charakteristike zodpovedá hladina hlučnosti, vyjadrená triedou hluku najmenej 85 dB),
 - **mechanické chvenia a vibrácie** v takej intenzite, ktorá pri prenášaní na ľudský organizmus môže v ňom vyvolať nepriaznivé účinky a vznik trvalého poškodenia.
- c) Výška mzdového zvýhodnenia za sťažený výkon práce je u jednotlivých faktorov rozlíšená v súbore prác a pracovných činností vykonávaných v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí.
- d) K obmedzeniu negatívneho charakteru pri poskytovaní mzdového zvýhodnenia (finančnej kompenzácie za vedomé poškodzovanie zdravia) sa postupuje nasledovne:
- sťažené a zdraví 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 kompenzácií za sťažený výkon práce v 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 pracovnom prostredí

Zoznam pracovných činností, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, je členený podľa činností v prostredí, v ktorom pôsobia:

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

a) Chemické škodliviny a prach

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Čistenie kotlov za prevádzky čistiacimi otvormi	sálavé teplo
2.	Čistenie odlučovačov popolčeka a odpopoľňovacích zariadení	oxid uhoľnatý, uhličitý, siričitý
3.	Opravy teplovodných a parovodných systémov v uzavretých priestoroch, kanáloch a šachtách pod zemou	škodlivé výpary
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 <ol style="list-style-type: none"> ocele a farebných kovov v zvarovniach, polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou pozinkovaných výrobkov v ochrannej atmosfére oxidu uhličitého alebo argónu hliníka a jeho zliatín v šachtách a tuneloch uzavretých nádob, alebo veľkých predhriatych dielcov (nad 650 °C) 	zlúčeniny dusíka a farebných kovov, zlúčeniny dusíka a olova, prach, výpary zinku agresívna redukčná atmosféra agresívna redukčná atmosféra zlúčeniny dusíka sálavé teplo, výpary elektród
7.	Zváranie a rezanie plameňom <ol style="list-style-type: none"> dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou v polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch rezanie kontaminovaných materiálov plazmou 	zlúčeniny dusíka a olova plyny a výpary s kyanidmi zlúčeniny dusíka a olova, aerosoly cézia, kobaltu, stroncia
8.	Práce spojené s dávkovaním hydrazínu v priestoroch k tomu zvlášť určených	hydrazín
9.	Hasenie vápna v polouzavretých priestoroch	agresívny prach
10.	Obsluha stacionárnych miešačiek, strojných súprav na dávkovanie a miešanie suchých zmesí vápennopieskových, vápennotruskových, xylolakových a umelých omietok v polouzavretých priestoroch	agresívny prach
11.	Čistenie vnútra cisterien a nádrží na benzín, naftu, ropu, mazut, asfalt, chloratex	hnedouhoľný decht, benzol, ďalšie výpary
12.	Brúsenie azbestocementových dosiek za sucha	prach azbestu, cement
13.	Činnosti, pri ktorých sú zamestnanci vystavení prachu, prachu z azbestu alebo materiálov obsahujúcich azbest	agresívny prach, prach azbestu
14.	Metalizácia kovov v uzavretých priestoroch	mikroskopický prach a oxidy kovov
15.	Otryskávanie povrchov hutných materiálov v uzavretých a polouzavretých priestoroch	mikroskopický prach a oxidy kovov
16.	Natieranie a striekanie v uzavretých a polouzavretých priestoroch	výpary náterov a riedidiel
17.	Manipulácia s výrobkami zo sklennej alebo čadičovej vaty, vláknami a plsťami v uzavretých priestoroch	úlomky sklennej alebo čadičovej vaty

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

b) Nepriaznivé mikroklimatické podmienky

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Opravy odstruskovacieho zariadenia kotlov za prevádzky	vysoká prašnosť, vysoká teplota
2.	Opravy v komorách elektrostatických filtrov	uholný a popolový prach, oxidy uhlíka a síry
3.	Opravy vo vnútri dymových ventilátorov	popolový prach, oxidy uhlíka a síry
4.	Údržbárske práce na parovodnom a horúcovodnom potrubí v zberačoch (jímkach) a kanáloch a opravy v redukčných staniciach za prevádzky	sálavé teplo
5.	Stavby rôznych (i závesných) lešení a bednení vo vnútri kotlov bezprostredne po odstavení	prach, sálavé teplo

6.	Opravy v spaľovacích komorách a dodatkových plochách kotlov po odstavení za tepla	sálavé teplo, agresívny prach, oxidy uhlíka
7.	Čistenie kotlov, sálavých a dodatkových plôch, ohrievačov, dymových kanálov, elektrostatických odľučovačov popolčeka za horúca po odstavení	vysoká prašnosť, hluk, sálavé teplo, oxidy uhlíka, popolový a uhoľný prach
8.	Kalenie v peci nad 100 kg	sálavé teplo
9.	Odhrdzovanie veľkých plôch výrobkov pneumaticky poháňanými kefami v polouzavretých priestoroch	prach kovových oxidov vo vysokej koncentrácii
10.	Ručné formovanie na surovo a sucho	prach, SiO ₂
11.	Ohrievanie materiálu v peci na kováciu teplotu v kováčni	sálavé teplo
12.	Opravy a údržba kablových trás v šachtách v podzemí	vysoká koncentrácia škodlivín
13.	Údržbárske práce na horúcovodnom a parovodnom potrubí v zberačoch (jímkach) a kanáloch	striedanie sálavého tepla a chladu

c) Špecifické podmienky

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

d) Ionizujúce žiarenie

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
1.	Kontrola odliatok, zvarov tlakových nádob a potrubí na mobilných pracoviskách rtg a gama žiarením	ionizujúce žiarenie
2.	Oprava a údržba technologického zariadenia v priestoroch R 400 kV, kosenie trávy, manipulácie, pravidelné kontroly a obchádzky R 400 kV	Indukcia magnetického poľa B (nT), intenzita elektrického poľa E (V/m)

e) Nebezpečie infekcie a odpudivé prostredie

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

11.	Ničenie myší v prielezových stokách, kanáloch a šachtách (kladenie nástrah, odstraňovanie uhynutých škodcov)	nebezpečie infekcie
12.	Opravy a údržba v šachtách rýchlouzáverov, v privádzačoch, v špirálach a savkách vodných turbín	nebezpečie infekcie, odpudzujúce prostredie

f) Hlučnosť a mechanické chvenie (vibrácie)

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

g) Použitie dýchacieho izolačného prístroja

P.č.	Pracovná činnosť
1.	Použitie dýchacieho izolačného prístroja za každú začatú hodinu <ul style="list-style-type: none"> - Použitie protipožiarneho a protichemického ochranného obleku - Vykonávanie fyzickej práce v protipožiarňom a protichemickom ochrannom obleku - Pri teplote nad 50 °C

4. Prehľad predpisov o hygiene súvisiacich s odmeňovaním za sťažený výkon práce:

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

Problematiku upravuje zákon č. 126/2006 Z.z. Zákon o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nariadenie vlády SR č. 329/2006 Z.z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu. Nariadenie vlády SR č. 345/2006 Z.z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením.

Starostlivosť o zamestnancov

A. Predpokladané použitie sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu (ďalej len SF) budú použité na:

1. stravovanie,
2. príspevok na dopravu do zamestnania a späť,
3. príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
4. príspevok na dovolenku,
5. príspevok na zdravotnú starostlivosť,
6. príspevok na rekreáciu detí zamestnancov,
7. príspevok na sociálnu výpomoc,
8. príspevok na podporu rodičovstva,
9. kompenzáciu nákladov pri odbere elektrickej energie,
10. iné účely.

B. Podmienky použitia sociálneho fondu

1. Stravovanie

Bude zabezpečované podľa miestnych podmienok jednotlivých pracovísk zamestnávateľa využívaním vlastného stravovacieho zariadenia prevádzkovaného dodávateľským spôsobom, cudzích stravovacích stredísk na základe zmluvy, resp. s možnosťou reštauračného stravovania (napr. TICKET RESTAURANT) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Počet predaných lístkov všetkých typov / finančných príspevkov jednému zamestnancovi v evidenčnom stave, na ktoré bol poskytnutý príspevok, nesmie byť vyšší ako súčet odpracovaných dní v danom mesiaci, čerpania dovolenky a ospravednenej neprítomnosti v práci počas plánovaných pracovných zmien (PN, OČR, prekážky v práci podľa Zákonníka práce a platnej KZ).

Za vyúčtované pracovné cesty, za ktoré boli zamestnancovi priznané cestovné náhrady a počas čerpania neplateného voľna zamestnancovi nevzniká nárok na stravný lístok / finančný príspevok.

Zmenovým zamestnancom, ktorí sú zaradení na 11,5 hodinové pracovné zmeny, zamestnávateľ poskytne počet stravných lístkov, rovnajúci sa dvojnásobku počtu skutočne odpracovaných zmien v príslušnom mesiaci. Upravený počet stravných lístkov sa poskytne aj zamestnancom, ktorí majú nariadenú prácu nadčas, a ich pracovná zmena spolu s nadčasom je viac ako 11,5 hod. denne.

Príspevok zo SF môže byť poskytnutý do výšky 50 % zostatku z ceny stravného lístka, ktorú nemožno uhradiť z nákladov zamestnávateľa.

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu nákladov za pitnú vodu, minerálne vody (ochranné nápoje) na pracoviskách, ktoré nie sú napojené na verejnú vodovodnú sieť, prípadne kde nie je pitná voda.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 40 EUR mesačne môžu dostať zamestnanci, ktorí sú v dotknutom období v evidenčnom stave. Pri vzniku alebo skončení

pracovného pomeru je príspevok viazaný na podmienku trvania pracovného pomeru v dĺžke celého počtu pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnanec nastúpil, resp. skončil pracovný pomer (napr. ak v danom mesiaci je 21 pracovných dní, trvanie pracovného pomeru sa rovná tomuto počtu).

Príspevok sa vypláca mesačne spolu s vyúčtovaním mzdy.

Zamestnanec:

- ktorý bude v mimoevidenčnom stave dlhšie ako 10 pracovných dní,
- ktorý je práceneschopný viac ako 10 pracovných dní,
- ktorému bola udelená neospravedlnená neprítomnosť v práci,

v priebehu príslušného mesiaca, za ktorý sa príspevok na dopravu do zamestnania a späť vypláca, stráca nárok na tento príspevok.

Vyplatenie príspevku na dopravu do zamestnania a späť je podmienené dostatkom finančných prostriedkov v SF.

3. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo výške 30 EUR mesačne môžu dostať zamestnanci, ktorí sú v dotknutom období v evidenčnom stave. Pri vzniku alebo skončení pracovného pomeru je vznik nároku na príspevok viazaný na podmienku trvania pracovného pomeru v dĺžke celého počtu pracovných dní v príslušnom kalendárnom mesiaci, v ktorom zamestnanec nastúpil, resp. skončil pracovný pomer (napr. ak v danom mesiaci je 21 pracovných dní, trvanie pracovného pomeru sa rovná tomuto počtu).

Príspevok sa vypláca mesačne spolu s vyúčtovaním mzdy.

Zamestnanec, ktorý:

- bude v mimoevidenčnom stave dlhšie ako 10 pracovných dní,
- je práceneschopný viac ako 10 pracovných dní,
- ktorému bola udelená neospravedlnená neprítomnosť v práci,

v priebehu príslušného mesiaca, za ktorý sa príspevok na regeneráciu pracovnej sily vypláca, stráca nárok na tento príspevok.

Vyplatenie príspevku na regeneráciu pracovnej sily je podmienené dostatkom finančných prostriedkov v SF.

4. Príspevok na dovolenku

1. Zamestnancovi môže byť v príslušnom roku vyplatený jednorázový príspevok na dovolenku. Príspevok na dovolenku vo výške 200 EUR dostanú zamestnanci, ktorí boli nepretržite od 01.01.do 30.06. príslušného roku (vrátane) v evidenčnom stave.

2. Zamestnanec, ktorý:

- nebol v pracovnom pomere tri celé kalendárne mesiace k 30.06.príslušného roku,
- bol práceneschopný nepretržite viac ako 30 kalendárnych dní k 30.06.príslušného roku,
- čerpal neplatené voľno,

dostane príspevok na dovolenku vo dohodnutej výške 100 EUR, ak bol v evidenčnom stave k 30.06. príslušného roku.

3. Zamestnanec, ktorý začal alebo skončil materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku v rozhodnom období príslušného roku dostane príspevok na dovolenku v dohodnutej výške 100 EUR.
4. Príspevok na dovolenku bude vyplatený vo výplatnom termíne mzdy za mesiac jún príslušného roku.
5. Príspevok na dovolenku môže byť zamestnancom vyplatený v prípade, ak bude v rozpočte SF príslušného roku dostatok finančných prostriedkov na jeho vyplatenie.

5. Príspevok na zdravotnú starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí na požiadanie zamestnanca v rámci jeho dovolenky v trvaní min. 3 kalendárne dni, jedenkrát ročne ozdravný pobyt v rehabilitačných zariadeniach na území SR pre zamestnancov, za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí, v ktorých pôsobia faktory uvedené v § 29, bod 2 tejto KZ.
2. Príspevok na zamestnanca predstavuje sumu do 235 EUR vrátane rehabilitačných procedúr. Pri zúčtovaní nákladov na ozdravné pobyty budú akceptované náklady preukázateľne vynaložené na ozdravný pobyt/rehabilitácie a to náklady na primerané ubytovanie, stravovanie a ozdravné procedúry. Rehabilitačné zariadenie, v ktorom dotknutý zamestnanec absolvuje ozdravný pobyt musí zabezpečovať/ponúkať rehabilitačné procedúry.
3. Vyplatenie príspevku na ozdravný pobyt je podmienené dostatkom finančných prostriedkov v SF.

6. Príspevok na rekreáciu detí zamestnancov

Na základe žiadosti zamestnanca, môže zamestnávateľ poskytnúť pre deti zamestnanca príspevok na:

- a) čiastočnú úhradu nákladov na detské rekreácie,
- b) školy v prírode a lyžiarske zájazdy,
- c) pobyt dieťaťa v rehabilitačnom alebo ozdravnom zariadení,

Podmienky pre vyplatenie príspevku na rekreáciu detí zamestnancov a výška príspevku:

- žiadosti o príspevok na rekreáciu detí zamestnancov (formulár žiadosti je uvedený v príslušnom internom riadiacom predpise) zamestnanci zasielajú sekcii ľudských zdrojov, odboru sociálnej práce priebežne, najneskôr však do 15.12. príslušného roku,
- prílohu žiadosti tvoria doklady o zaplatení s dátumom vystavenia dokladu od januára do decembra príslušného roku,
- zamestnanec, ktorý podáva žiadosť na vyplatenie príspevku a nemá zaevidované dieťa (deti) v evidencii SEPS, túto skutočnosť náležite dokladuje,
- veková hranica na poskytnutie príspevku na rekreáciu detí je od 4 do 15 rokov veku dieťaťa; v príslušnom roku, kedy dieťa dosiahne 4, resp. 15 rokov veku života vrátane,
- príspevok na príslušný rok môže byť poskytnutý do výšky 100 EUR na dieťa zamestnanca ročne,

- príspevky budú vyplatené vo výplatnom termíne za mesiac december príslušného roku,
- zamestnávateľ môže poskytnúť na základe písomnej žiadosti zamestnanca a lekárskeho potvrdenia príspevok na pobyt dieťaťa v rehabilitačnom alebo ozdravnom zariadení.

Vyplatenie príspevku na rekreáciu detí zamestnanca je podmienené schválením doplnkového prídeltu Valným zhromaždením SEPS.

7. Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnancovi môže byť priznaný a vyplatený jednorázový príspevok na sociálnu výpomoc do výšky 500 EUR ako podpora pri:

- postihnutí živelnou pohromou, požiarí alebo krádeži,
- prekvenutí nezavinenej finančnej tiesne (napr. práceneschopnosť trvajúca nepretržite dlhšie ako 30 kalendárnych dní, dlhodobá starostlivosť o člena rodiny). Príspevok na tento účel je možné priznať jedenkrát ročne. Pre účely posudzovania žiadosti sa za člena rodiny považuje manžel / manželka, dieťa alebo rodič zamestnanca.
- úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, dieťa a rodič zamestnanca).

8. Príspevok na podporu rodičovstva

Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na podporu rodičovstva vo výške 200 EUR. Príspevok bude vyplatený zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne mzdy po predložení dokladu o narodení dieťaťa.

Vyplatenie príspevku podporujúceho rodinu zamestnanca je podmienené dostatkom finančných prostriedkov v SF.

9. Kompenzácia nákladov pri odbere elektrickej energie

Zamestnávateľ poskytne v príslušnom roku zo SF sirotám a zamestnancom na materskej a rodičovskej dovolenke jednorázovú peňažnú kompenzáciu nákladov pri odbere elektrickej energie vo výške 150 EUR.

Vyplatenie príspevku na kompenzáciu nákladov pri odbere elektrickej energie je podmienené schválením doplnkového prídeltu Valným zhromaždením SEPS.

10. Iné účely

Zamestnávateľ v príslušnom kalendárnom roku prizná a vyplatí zamestnancom, ktorí sú k termínu realizácie v evidenčnom stave:

- Príspevok na Mikuláša zamestnancovi, pre dieťa/ti vedené v evidencii zamestnávateľa a to do 15 rokov veku dieťaťa (vrátane detí, ktoré dosiahnu v príslušnom roku vek 15 rokov) v sume 20 EUR na dieťa. Zamestnancom, ktorí čerpajú materskú a rodičovskú dovolenku sa príspevok na Mikuláša poskytne v sume 20 EUR na dieťa. Príspevok bude zamestnancom vyplatený vo výplatnom termíne mzdy za november.
- Zamestnancovi bude priznaný a vyplatený príspevok na voľnočasové aktivity. Príspevok môže zamestnanec použiť na športové aktivity, kultúrne podujatia, na voľný čas strávený

s rodinou s väzbou na podporu rodiny zamestnanca. Príspevok bude vyplatený zamestnancom, ktorí sú v termíne jeho vyplatenia v evidenčnom stave k SEPS a majú k 01.08. príslušného kalendárneho roka skončenú skúšobnú dobu. Príspevok zamestnávateľ vyplatí v príslušnom roku v termíne mzdy za mesiac júl. Príspevok bude priznaný vo výške 500 EUR.

Vyplatenie príspevku na Mikuláša pre deti zamestnanca a príspevku na voľnočasové aktivity je podmienené schválením doplnkového prídeltu Valným zhromaždením SEPS.

Všeobecné ustanovenia:

1. Zamestnancom, pokiaľ v tejto KZ nie je uvedené inak, sa rozumie osoba, ktorá je v pracovnom pomere k SEPS, a v čase vyplácania príspevku tento pomer trvá a zamestnanec je v evidenčnom stave.
2. Rodinným príslušníkom sa rozumie manžel/-ka a deti zamestnanca, ktoré spĺňajú podmienku nezaopatrenosti, pokiaľ v tejto KZ nie je uvedené inak.
3. Jednorazové vyplatenie príspevku zo SF znamená, že konkrétny príspevok bude vyplatený iba jedenkrát v príslušnom roku, v určenom výplatnom termíne uvedenom pri každom príspevku tým zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky na jeho vyplatenie. Dodatočné vyplatenie príspevkov nie je možné.
4. Preplácanie finančných príspevkov v hotovosti z prostriedkov SF je možné iba cez pokladňu SEPS v Bratislave, a to na základe predchádzajúceho odsúhlasenia účelovosti použitia prostriedkov sekciou ľudských zdrojov, ktorá spravuje danú agendu. Príslušné doklady na základe ktorých zamestnanec žiada o preplatenie, musia byť pred ich preplatením opatrené pečiatkou a podpisom príslušným zamestnancom sekcie ľudských zdrojov.
5. Poskytnuté príspevky zo SF sa zamestnancom zdaňujú v súlade s platným zákonom o dani z príjmov zo závislej činnosti a započítavajú do vymeriavacieho základu na platenie odvodov.
6. Evidenciu čerpania SF zabezpečuje sekcia ľudských zdrojov.
7. Splatnosť a vyplatenie príspevkov zo SF sa riadi ustanoveniami § 42 platnej Kolektívnej zmluvy.
8. Tvorba a použitie SF pre príslušný rok môže byť po schválení doplnkového prídeltu zo zisku, zmluvnými stranami opätovne prerokovaná.