

AKTUALIZÁCIA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

na roky 2011 až 2015

pre obdobie rokov 2013 až 2015

ZMLUVNÉ STRANY

*Základná organizácia ECHOZ TRANSPETROL, a .s.
zastúpená
predsedom OV ZO Zoltánom FORGÁCSOM*

a

*TRANSPETROL, a.s., Šumavská 38, 821 08 Bratislava, IČO: 31 341 977,
zapísaná v Obchodnom registri Okresného súdu Bratislava I, odd Sa, vl. č. 507/B
zastúpená
Ing. Ivanom KRIVOSUDSKÝM, predsedom predstavenstva a
RNDr. Martinom RUŽINSKÝM, PhD., členom predstavenstva*

uzavreli túto aktualizáciu podnikovej kolektívnej zmluvy na roky 2013 - 2015

Bratislava, január 2013

O B S A H

- I. Úvodné ustanovenia***
- II. Vzájomné vzťahy zmluvných strán***
- III. Ochrana pracovného pomeru a pracovná disciplína***
- IV. Fond práce***
- V. Odmeňovanie***
- VI. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***
- VII. Sociálna politika***
- VIII. Sociálny fond – tvorba a plán čerpania v roku 2013***
- IX. Zásady použitia sociálneho fondu na rok 2013***
- X. Záverečné ustanovenia***

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Základom vzájomného rešpektovania a spolupráce medzi spoločnosťou TRANSPETROL, a.s., Šumavská 38, 821 08 Bratislava (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou organizáciou ECHOZ - Odborovým výborom pri TRANSPETROL, a. s. (ďalej len „OV ZO“) je zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorého výsledkom je táto Kolektívna zmluva.

1. Táto KZ upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a popri všeobecne platných pracovno-právnych predpisoch je pre zmluvné strany záväzná. Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa jej ustanoveniami budú riadiť a dodržiavať ich, čo potvrdzujú svojim podpisom.
2. V súlade s §2 a §5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sa práva a povinnosti dojednané v tejto KZ vzťahujú na všetkých zamestnancov v pracovno-právnom vzťahu k TRANSPETROL, a.s., Bratislava.
3. Zmluvné strany sa v súlade s § 13 Zákonníka práce zaväzujú zabrániť akýmkoľvek obmedzeniam a priamej diskriminácii alebo nepriamej diskriminácii zamestnancov podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, alebo iného postavenia. Výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi, okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon, alebo existuje vecný dôvod podľa §13 ZP.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že v priebehu platnosti KZ možno dohodnúť jej zmeny formou dodatku, resp. aktualizácie Kolektívnej zmluvy.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Podrobná forma súčinnosti OV ZO so zamestnávateľom vyplýva priamo z ustanovení Zákonníka práce. Zameriava sa hlavne na nasledovné okruhy :

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje

- rešpektovať právo každého zamestnanca organizovať sa v ZO OZ,
- umožniť OV ZO činnosť podľa jeho stanov a podmienok tejto KZ,
- spolurozhodovať a spolupôsobiť s OV ZO v oblastiach vymedzených právnymi predpismi a to tam, kde je kompetencia daná a postup obvyklý,
- poskytovať poverenému orgánu OV ZO informácie vymedzené touto KZ najmä pracovno-právneho charakteru,
- bezplatne zrážať odborové príspevky z miezd členov odborov na základe individuálnych dohôd o zrážkach zo mzdy,
- oboznamovať OV ZO s vydanými vnútroorganizačnými smernicami v oblasti odmeňovania,
- informovať OV ZO:
 - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
 - dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch

2. Právo kontroly

OV ZO resp. jej poverené orgány majú právo kontroly:

- v dodržiavaní pracovno-právnych predpisov,
- v dodržiavaní predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky zamestnancom.

3. Právo spolurozhodovania a vzájomného informovania

OV ZO resp. jej poverené orgány majú právo:

s p o l u r o z h o d o v a ť

- o mzdových podmienkach zamestnancov, ktoré sú súčasťou tejto KZ
- o stanovení plánu dovolení,
- o poskytovaní stravovania počas prekážok v práci a rozšírení okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie

p r e r o k o v a ť a o d p o r u č i ť

- upustenie od vymáhania zvyšku náhrady škody,
- poskytnutie náhrady škody za pracovný úraz,
- úpravy pracovného času (začiatok a koniec pracovnej doby, prestávky v práci, prácu nadčas a nočnú prácu),
- opatrenia pre zlepšenie hygieny pracovného prostredia,

p r e r o k o v a ť

- o výške krátenia dovolenky pri neospravedlnenom zameškaní práce,
- opatrenia pre zlepšenie starostlivosti o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
- v prípade hromadného prepúšťania prerokovať najneskôr 1 mesiac pred jeho začatím opatrenia v zmysle § 73 ZP.
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne prizývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

4. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti OV ZO

Zamestnávateľ poskytne:

- OV ZO priestor, telefónne linky, písaciu a rozmnožovaciu techniku pre prácu odborových orgánov a pre ich zasadnutia.
- pracovné voľno povereným zástupcom počas účasti na rokovaní OV ZO a na konferenciách Odborového zväzu ECHOZ SR, a na kolektívnom vyjednávaní PKZ.

Časť III.

Ochrana pracovného pomeru a pracovná disciplína

1. Ochrana pracovného pomeru

Zamestnávateľ je povinný najneskôr 1 mesiac vopred v zmysle § 29 Zákonníka práce písomne informovať príslušný odborový orgán o prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.

Pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 73 Zákonníka práce.

Plnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa ako podmienky výpovede podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce je vylúčené.

1.1 Skúšobná doba

Maximálna dĺžka skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve je najviac **tri mesiace** a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac **šesť mesiacov**.

1.2 Odstupné

V prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí mu odstupné v nadväznosti na dĺžku trvania pracovného pomeru v TRANSPETROL, a. s. a spôsobe ukončenia pracovného pomeru vo výške x násobku priemerného mesačného zárobku (PMZ) nasledovne:

Trvanie pracovného pomeru v TRANSPETROL, a. s. v rokoch:	Odstupné pri ukončení pracovného pomeru dohodou (x-násobok PMZ)	Odstupné pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou (x-násobok PMZ)	Výpovedná doba v mesiacoch
menej ako 1	1	0	1
1 - menej ako 2	2	0	2
2 – menej ako 5	3	1	2
5 - menej ako 10	6	3	3
10 - menej ako 15	8	5	3
15 - menej ako 20	9	6	3
20 a viac	10	7	3

1.3 Odchodné

1.3.1

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v súlade s § 76a Zákonníka práce odchodné v sume jeho

priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

1.3.2

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

2. Pracovná disciplína

Zamestnanci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti, dodržiavať pracovnú disciplínu a všeobecne záväzné právne predpisy a tiež vnútorné predpisy zamestnávateľa, ktoré sa vzťahujú na prácu, ktorú vykonávajú.

Splnenie informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom vo vzťahu k vnútorným predpisom zamestnávateľa sa realizuje oboznámením zo strany priameho nadriadeného alebo zverejnením príslušných vnútorných predpisov na intranete zamestnávateľa <https://tpportal.nt.transpetrol.sk>. Zamestnanec je povinný rešpektovať aj elektronickú formu oboznámenia a komunikácie, pokiaľ mu zamestnávateľ poskytol príslušné prístupové oprávnenia.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny, oprávňujúce zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer v súlade s § 68 Zákonníka práce, resp. skončiť pracovný pomer výpoveďou v súlade s § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, sa považuje najmä:

- a) násilné činy voči nadriadeným, podriadeným alebo iným zamestnancom,
- b) konanie v rozpore so záujmami zamestnávateľa,
- c) porušenie štátneho alebo obchodného tajomstva,
- d) zneužitie informácií získaných pri výkone práce v hospodárskej súťaži fyzických alebo právnických osôb a pod.,
- e) neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci,
- f) požívanie alkoholických nápojov a omamných prostriedkov na pracovisku v pracovnej dobe, nástup na výkon a výkon práce pod ich vplyvom, vnášanie alkoholu na pracovisko,
- g) porušenie vydaných príkazov GR týkajúcich sa fajčenia a snímania dochádzky
- h) výkon práce pre seba a iné osoby v pracovnom čase,
- i) majetkové a morálne delikty na pracovisku,
- j) nerešpektovanie príkazov nadriadených v zmysle platného Organizačného poriadku
- k) urážky,
- l) osočovanie nadriadených alebo iných zamestnancov,
- m) ublíženie na zdraví,
- n) neoprávnené použitie dopravného prostriedku, výpočtovej techniky a iného majetku zamestnávateľa bez jeho súhlasu,
- o) porušenie platných právnych predpisov alebo vnútorných predpisov spoločnosti,
- p) konanie v rozpore s Etickým kódexom spoločnosti.

Časť IV. Fond práce

1. Pracovný čas a prestávky v práci

Týždenný pracovný čas sa stanovuje pre všetkých zamestnancov TRANSPETROL, a.s. v rozsahu **37,5 hodín**.

Odpracovaný čas sa vykazuje prostredníctvom elektronického evidenčného systému dochádzky v súlade s Organizačnou smernicou č. 8/2010.

Pre okruh nezmenových zamestnancov sa uplatňuje **pružný pracovný čas**, pri ktorom mesačný fond pracovnej doby musí byť dodržaný.

V rámci pružného pracovného času je v pracovných dňoch stanovený:

- | | |
|--|---|
| ▪ denný prevádzkový čas : | od 6:00 do 18:00 hod. |
| ▪ pevný - povinný pracovný čas: | od 9:00 do 15:00 hod. |
| ▪ voliteľný pracovný čas: | od 6:00 do 9:00 hod. (príchod)
od 15:00 do 18:00 hod. (odchod) |

Prestávka v práci na jedenie a odpočinok sa nezmenovým zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

Pracovný čas zmenových zamestnancov v dvojzmennej prevádzke je nasledovný:

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. zmena | od 6:00 do 18:00 hod. |
| 2. zmena | od 18:00 do 6:00 hod. |

Príslušní nadriadení zmenových zamestnancov zabezpečia rozpis zmenového režimu tak, aby tento v štvrtročnom hodnotení nepresiahol fond pracovného času určeného na 37,5 hodín týždenne.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa poskytne zmenovým zamestnancom dvakrát za zmenu a to:

- prvá prestávka na jedenie v trvaní 30 minút najskôr po 3 hodinách od začiatku zmeny
- druhá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 25 minút najneskôr 3 hodiny pred ukončením zmeny.

Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.

2. Práca nadčas

Výkon práce nadčas môže nariadiť príslušný odborný riaditeľ v súlade s §97 ZP len vo výnimočných prípadoch, a to :

- pri prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce,
- ak ide o verejný záujem,
- len tým zamestnancom, kde to umožňuje zákon.

Práca nadčas nesmie byť nariadená ani dohodnutá s tehotnou ženou a ženou alebo mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 1 rok.

Prácu nadčas nemožno nariadiť zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce.

Práca nadčas nesmie v priemere prekročiť 8 hodín týždenne v dobe 12 mesiacov po sebe nasledujúcich a 150 hodín ročne na osobu. Nad tento rozsah môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas len v zmysle § 97 ods. 10) a ods. 11) ZP.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával z dôvodov uvedených v § 97 ods. 8) ZP pri:

- a) pri naliehavých opravárskych prácach alebo pri prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu
- b) pri mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu.

Za prácu nadčas bude zamestnancom čerpané náhradné voľno v súlade s ustanovením § 121 ods. 3 Zákonníka práce a to v dohodnutom termíne, najneskôr do uplynutia **štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonávaná.**

3. Pracovná pohotovosť

V súlade s § 96 ZP v organizácii sa uplatňuje pracovná pohotovosť. Ide o nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť nadväzujúcu na pracovný režim zamestnancov - nad rámec fondu pracovného času.

Rozsah nariadenej pracovnej pohotovosti podlieha schvaľovaniu príslušným riaditeľom úseku a nariaďuje sa individuálne podľa podmienok v zmysle §96 ZP.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Poskytovanie odmien za pracovnú pohotovosť upravuje časť V., čl. 7) Pracovná pohotovosť. Pracovnú pohotovosť môže príslušný odborný riaditeľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Pracovná pohotovosť nesmie byť nariadená ani dohodnutá s tehotnou ženou a so ženou alebo mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 1 rok.

4. Nočná práca

*Nočná práca v spoločnosti TRANSPETROL,a.s. je práca vykonávaná medzi **22. hodinou a 6. hodinou.***

Zamestnanec pracujúci v noci je zamestnanec ktorý vykonáva práce, ktoré vyžadujú aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo je predpoklad že odpracuje v noci najmenej 500 hodín na rok.

5. Dovoľenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je 4 týždne. Dovoľenka vo výmere 5 týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

V prípade, že pracovný pomer zamestnanca k organizácii netrvá celý kalendárny rok, prislúcha mu alikvotná čiastka dovolenky.

***Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ** v súlade s § 111 ZP podľa plánu dovoleniek stanoveného s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať vcelku a do konca kalendárneho roka.*

*Pri stanovení plánu dovoleniek **je nutné** prihliadať k prevádzkovým potrebám a úlohám zamestnávateľa a k oprávneným záujmom zamestnancov.*

V zmysle ustanovenia § 111, ods. 1 ZP zamestnávateľ určí zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určeníu dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, poskytne mu zamestnávateľ dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, poskytne jej (mu) zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.

Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Po ukončení rodičovskej dovolenky si zamestnanec vyčerpá zostávajúcu časť dovolenky pred nástupom do práce, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.

6. Prekážky v práci

6.1 Dočasné prerušenie výkonu práce

Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny alebo menej závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce.

6.2 Dôležité osobné prekážky v práci

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom pri dôležitých osobných prekážkach v práci po predložení príslušného dokladu (potvrdenia) pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v zmysle § 141 Zákonníka práce.

Celodenné prekážky v práci sa započítavajú do pracovného času v rozsahu pracovnej zmeny zamestnanca.

Pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci poskytne zamestnávateľ v nasledovnom rozsahu:

6.2.1 Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

*Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 7 dní (52,5 hod.) v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalšie pracovné voľno sa poskytne bez náhrady mzdy, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.*

Na absolvovanie preventívnej lekárskej prehliadky organizovanej v rámci TRANSPETROL, a.s. poskytne zamestnávateľ 1 x ročne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 dňa.

*Na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy **na nevyhnutne potrebný čas**, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.*

6.2.2 Narodenie dieťaťa

*Zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri narodení jeho dieťaťa v rozsahu **2 kalendárne dni**.*

6.2.3 Sprevádzanie rodinného príslušníka

- a) *Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 7 dní (52,5 hod.) v kalendárnom roku** na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho*

zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

- b) Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na 15 dní (112,5 hod.) v kalendárnom roku** na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Pracovné voľno sa poskytnie iba jednému z rodinných príslušníkov.

6.2.4 Úmrtie rodinného príslušníka

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na:

- a) pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa, rodičov alebo rodičov manžela/manželky: **4 kalendárne dni** po sebe nasledujúce a ďalší **1 kalendárny deň** na účasť na pohrebe týchto osôb;
- b) pri úmrtí súrodenca zamestnanca, súrodenca jeho manžela, manželky, ako aj manžela, manželky súrodenca zamestnanca **1 deň** na účasť na pohrebe a ďalší **1 deň**, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb;
- c) pri úmrtí prarodiča alebo vnuka zamestnanca, príp. prarodiča jeho manžela, manželky, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným najbližším príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti **nevyhnutne potrebný čas, najviac však 1 deň** na účasť na pohrebe a ďalší **1 deň**, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

6.2.5 Vlastná svadba, svadba detí a rodičov

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na:

2 dni na vlastnú svadbu, z toho 1 deň na účasť na svadobnom obrade,
1 deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy:

1 deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe rodiča.

6.2.6 Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na:

2 dni po sebe nasledujúce pri sťahovaní v tej istej obci a

3 dni po sebe nasledujúce pri sťahovaní do inej obce.

Pre poskytnutie pracovného voľna na presťahovanie je povinný zamestnanec predložiť potvrdenie o zmene trvalého alebo prechodného bydliska najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo uvedené pracovné voľno poskytnuté.

6.2.7 Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri výpovedi danej zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b) a c) ZP, alebo ukončení pracovného pomeru z rovnakých dôvodov dohodou, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni. Okrem toho poskytne ďalší jeden deň za každý mesiac výpovednej doby, ak ide o vyššie uvedený dôvod ukončenia pracovného pomeru.

Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Časť V. Odmeňovanie

1. Mzdové prostriedky

Zamestnávateľ dodrží v príslušnom kalendárnom roku výšku priemernej mzdy vypočítanú z celkových mzdových prostriedkov (mzdové náklady a Fond odmien) na úrovni predchádzajúceho kalendárneho roku za podmienky plnenia schváleného finančného plánu na príslušný kalendárny rok.

2. Mzdové formy a mzdové podmienky

2.1 Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

2.2 Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.

2.3 Odmeňovanie zamestnancov v TRANSPETROL, a.s. sa riadi **OS 16/2003 Pravidlá pre odmeňovanie zamestnancov TRANSPETROL, a.s.**

2.4 Náhrada príjmu zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa riadi zákonom č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **40%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **55%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu vo výške **polovice** náhrady príjmu podľa predchádzajúceho odseku od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám pozitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

3. Tarifné triedy

3.1 Pre odmeňovanie zamestnancov je v TRANSPETROL, a.s. uplatňovaný dvanásťtriedny tarifný systém. Jednotlivé činnosti vykonávané zamestnancami TRANSPETROL, a.s. sú v tomto systéme členené a zaradené do tarifných tried podľa ich profesnej charakteristiky.

3.2 Zaradenie pracovných činností do zodpovedajúcich tarifných tried je uvedené v OS 16/2003 Pravidlá pre odmeňovanie zamestnancov TRANSPETROL, a.s.

3.3 Zamestnanci, ktorí vykonávajú činnosti s rôznymi profesnými charakteristikami, sa zaraďujú do tarifnej triedy podľa charakteristiky prevažne vykonávaných činností.

3.4 Do tarifnej triedy sa nezaraďujú zamestnanci odmeňovaní osobnou a manažérskou mzdou.

4. Základná mzda

V jednotlivých tarifných triedach sú určené pre stanovenie základnej mzdy zamestnancov TRANSPETROL, a.s. mzdové tarify vo výške najmenej:

<i>Tarifná trieda</i>	<i>mzdová tarifa EUR/mesiac</i>
1.	340
2.	374
3.	395
4.	428
5.	472
6.	517
7.	560
8.	626
9.	691
10.	768
11.	857
12.	956

Uvedená stupnica tarifných tried je platná pri zákonne stanovenej minimálnej mzde vo výške **337,70 Eur**. V prípade zvýšenia zákonom stanovenej minimálnej mzdy sa minimálne mzdové tarify v jednotlivých triedach (okrem tarifnej triedy 1) automaticky zvýšia o % nárastu minimálnej mzdy odo dňa účinnosti zvýšenia zákonom stanovenej minimálnej mzdy.

5. Mimoriadne mzdy

Za podmienky vytvorenia dostatočných zdrojov mzdových prostriedkov v rámci Finančného plánu na príslušný rok stanoví generálny riaditeľ objem mzdových prostriedkov určených na výplatu mimoriadnej mzdy, vo výške minimálne jedenásobku priznaných základných miezd, osobných miezd a zaručených častí manažérskych miezd zamestnancov a to v obidvoch výplatných termínoch. V prípade neplnenia plánovaného hospodárskeho výsledku je generálny riaditeľ oprávnený mimoriadne mzdy úmerne krátiť, prípadne nepriznať.

Kritériá na priznanie mimoriadnej mzdy sú uvedené v OS 16/2003.

Termíny výplat mimoriadnych miezd:

- 1. mimoriadna mzda - vo vyúčtovaní za mesiac máj,**
- 2. mimoriadna mzda - vo vyúčtovaní za mesiac október.**

6. Mzdové zvýhodnenie

Mzdové zvýhodnenia sa vo všeobecnosti poskytujú v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce v aktuálnom znení. V podmienkach TRANSPETROL, a.s. sú dopĺňujúco uplatňované nasledujúce formy a spôsoby mzdového zvýhodnenia:

6.1 Zmenové príplatky

Zamestnancom, ktorí pracujú v nepretržitom zmenovom režime sú vyplácané príplatky a to:

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi za **1 hodinu** práce v nočnej zmene v čase medzi 22. a 6. hodinou patrí príplatok ku mzde vo výške **0,42 Eur/hod.**, **najmenej však 20 % platnej minimálnej mzdy.**

Príplatok za prácu vo sviatok

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi **príplatok** ku mzde vo výške:

- **100 %** priemerného zárobku
- **150%** priemerného zárobku za prácu v dňoch 24. 12. od 14,00 do 6,00 hod., Veľkonočný pondelok od 6,00 do 22,00 hod.

V súlade s § 122 odst. 3. Zákona č. 311/2001 zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, sa tento sviatok považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda.

Zmenové príplatky prináležia zamestnancom za skutočne odpracovanú dobu podľa rozpisu zmenového režimu v mesiaci.

6.2 Ostatné príplatky**Príplatok za prácu nadčas**

Zamestnancom, ktorým je nariadená práca nadčas, prináleží **príplatok za 1 hodinu nadčasu 25 %** jeho posledného zisteného priemerného zárobku. V prípade **nadčasovej práce v sobotu, v nedeľu, alebo v čase havárií na ropovodnom systéme** sa za nadčasovú prácu priznáva **príplatok za 1 hodinu nadčasu vo výške 35 %** priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, v tomto prípade mu príplatok nepatrí.

Príplatok za zastupovanie

Ak vykonáva zamestnanec práce nad rámec svojej dohodnutej pracovnej náplne z dôvodu zastupovania práceneschopného zamestnanca, alebo z dôvodu zastupovania na funkčnom mieste, ktoré je dočasne neobsadené z prevádzkových dôvodov a je potrebné ho urýchlene obsadiť a toto zastupovanie **trvá nepretržite viac ako 3 týždne**, prináleží mu príplatok za zastupovanie vo výške **maximálne do 75 %** zaručenej základnej časti mzdy zastupovaného zamestnanca.

Výšku príplatku za zastupovanie priznáva riaditeľ úseku na základe návrhu priameho nadriadeného zamestnanca a schvaľuje generálny riaditeľ. Príplatok za zastupovanie sa poskytuje len za skutočnú odpracovanú dobu, v ktorej došlo k zastupovaniu iného zamestnanca v kalendárnom mesiaci.

Príplatok za fyzickú ochranu prepravovanej osoby

Zamestnancom, ktorí zabezpečujú fyzickú ochranu prepravovaných osôb patrí príplatok za fyzickú ochranu prepravovanej osoby.

Výšku príplatku na návrh príslušného riaditeľa úseku priznáva a schvaľuje generálny riaditeľ.

Príplatok za fyzickú ochranu prepravovanej osoby sa poskytuje len za skutočne odpracovanú dobu.

7. Pracovná pohotovosť

Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.

7.1 Pracovná pohotovosť na pracovisku

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy.

7.2 Pracovná pohotovosť mimo pracoviska

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 0,41 Eur/hod., najmenej však 20 % platnej minimálnej mzdy.

Limit počtu hodín za nariadenú pracovnú pohotovosť doma určuje príslušný riaditeľ úseku vždy na kalendárny rok.

8. Prémie a odmeny

K prehĺbeniu hmotnej zainteresovanosti a v záujme dosiahnutia maximálneho finančného ohodnotenia výsledkov zamestnancov TRANSPETROL, a.s., ako aj na realizáciu ťažiskových a mimoriadnych úloh môžu byť poskytované nasledujúce mzdové formy:

- prémie
- mimoriadne odmeny

9. Zaručená mzda

Zamestnancom sa nezávisle od celkových výsledkov TRANSPETROL, a.s. zaručujú nároky vzniknuté na výplatu mzdy najmenej vo výške priznanej tarifnej mzdy a mzdových zvýhodnení, osobnej mzdy a zaručenej časti manažérskej mzdy, na ktoré im vznikol nárok podľa bodov 3., 4. a 6. časti V. tejto kolektívnej zmluvy.

10. Výplata mzdy

Mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch. Termín výplaty sa stanovuje na 10. deň v mesiaci za predchádzajúci kalendárny mesiac. Výplata mimo stanoveného výplatného termínu je možná len v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy bude poukazovať mzdu zamestnanca s jeho súhlasom na jeho účet vedený v banke tak, aby bola zamestnancovi pripísaná najneskôr v dohodnutý deň výplaty, teda 10. deň v mesiaci. V prípade požiadavky zamestnanca zamestnávateľ môže mzdu poukazovať aj na viac zamestnancom určených bankových účtov.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnanci majú právo podieľať sa na vymedzení a zlepšení pracovných podmienok a pracovného prostredia organizácie v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

z a v ä z a ť

nové technológie na pracoviskách, nové strojné zariadenia, ktoré zabezpečia lepšie sociálne a pracovné podmienky zamestnancov a ktoré znížia nepriaznivý dopad na okolité životné prostredie,

v y t v á r a ť

podmienky na výkon spoločenskej kontroly odborov nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci v plnom rozsahu podľa § 149 ZP a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

o r g a n i z o v a ť

1 x ročne previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa po dohode a za účasti odborového orgánu,

v y k o ň a v a ť

opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

n a v r h o v a ť , r e a l i z o v a ť a v y h o d n o c o v a ť

opatrenia k znížovaniu príčin a zdrojov pracovných úrazov a chorôb z povolania,

v y b a v i ť

- *zamestnancov v súlade s vnútropodnikovou organizačnou smernicou osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami a tieto pravidelne obmieňať a 1 x ročne hodnotiť,*
- *zamestnancov osamelých pracovísk technickými prostriedkami pre nepretržité spojenie s dispečingom.*

Náklady súvisiace so zabezpečovaním starostlivosti o bezpečnosť a hygienu práce vrátane čistenia a obmieň osobných ochranných pracovných prostriedkov sú uhradzované výlučne z prostriedkov zamestnávateľa.

Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu sa poskytne pozostalým jednorázový príspevok z ostatných sociálnych nákladov vo výške:

- **6 640,00 €** ak je pracovný úraz zavinený zamestnávateľom
- **3 320,00 €** ak sa zistí spoluzavinenie zamestnanca

V prípade ťažkého pracovného úrazu s následkom trvalého zdravotného poškodenia, ak tento nebol zavinený zamestnancom, poskytne sa jednorázový príspevok nasledovne:

- **6 640,00 €** pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%
- **3 320,00 €** pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť od 40% do 70%

Časť VII. Sociálna politika

V záujme zlepšenia životných a sociálnych podmienok svojich zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje zabezpečiť starostlivosť v nasledujúcich oblastiach:

1. Závodné stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom za podmienok uvedených v § 152, ods. 2) Zákonníka práce v rámci svojich prevádzkových možností závodné stravovanie v areáli pracoviska na základe uzavretých zmlúv s príslušnými stravovacími zariadeniami v jednotlivých regiónoch, resp. v prípade, ak nie je možné zabezpečiť závodné stravovanie v areáli pracoviska, zabezpečí stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (stravovacie poukážky). Pre zmenových zamestnancov zabezpečí počas zmeny, ak táto trvá viac ako 11 hodín, odber 2 hlavných jedál.

*Jednotný príspevok zamestnanca na jedno hlavné jedlo je stanovený **sumou 0,17 €**.*

Zamestnávateľ prispeje na stravovanie na každé jedlo vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu o cestovných náhradách v platnom znení a zostatok poskytne zo zisku spoločnosti v rámci tvorby a použitia Sociálneho fondu.

Zamestnávateľ spolu s OV OZ bude dohliadať na efektívne využívanie stravovacieho systému.

Stravovacia komisia pri ZO OZ zabezpečí kontrolu:

- kvality a množstva stravy,*
- zostavovania jedálneho lístka,*
- zúčtovacích faktúr za stravu.*

V prípade potreby bude stravovacia komisia podávať písomné návrhy na zlepšenie práce dodávateľa stravy.

*V spolupráci s OV ZO zabezpečí zamestnávateľ pre zmenových zamestnancov počas vianočných sviatkov (Štedrý večer) potravinový balíček v hodnote **17 €**.*

V prípade mimoriadnych udalostí (havárie) zamestnávateľ poskytne občerstvenie a stravu z nákladov spoločnosti. Minimálne jedno teplé jedlo bude podané na mieste prác so zabezpečením aspoň základných hygienických podmienok (maringotka). Na zabezpečenie stravy počas týchto mimoriadnych udalostí bude určený vedúci príslušnej PS, pri ktorej sa práce vykonávajú, minimálne 1 zamestnanec.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu pri nízkych teplotách (5° C a menej) ochranné nápoje.

Zamestnávateľ poskytne nápoje aj zamestnancom, ktorí vykonávajú práce pri teplotách nad 30° C.

2. Doprava do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere (okrem vrcholového manažmentu, (generálny riaditeľ, riaditelia úsekov), a okrem zamestnancov, ktorým je poskytnuté služobné motorové vozidlo na súkromné účely) mesačný príspevok na dopravu do zamestnania vo výške podľa nižšie uvedených kritérií.

Zamestnancom sa poskytne mesačný príspevok na cestovné podľa miesta trvalého, prechodného pobytu, alebo iného miesta, z ktorého zamestnanec na základe predloženého čestného prehlásenia pravidelne denne dochádza do miesta výkonu práce nasledovne:

počet km	Suma v €
0 – 5	10,00
6 – 10	17,00
11 – 15	24,00
16 – 20	27,00
21 – 25	30,00
26 – 30	34,00
31 – 40	37,00
nad 40	40,00
Bratislava - MHD	24,00

Výplata príspevku na cestovné sa bude vykonávať pravidelne mesačne vo vyúčtovaní miezd vždy do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zoznam zamestnancov, ktorým sa príspevok vypláca, predloží odbor personalistiky a ľudských zdrojov po overení ich správnosti na schválenie riaditeľovi kancelárie GR a riaditeľovi úseku pre financie.

3. Zdravotná starostlivosť

3.1 Preventívne zdravotné prehliadky vo vzťahu k práci

Zamestnávateľ zabezpečí:

- lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci pred nástupom do práce v súvislosti s výkonom práce (profesia),
- pre zamestnancov, ktorí popri svojom pracovnom zaradení vykonávajú nepravidelne aj činnosti ako napr. práca s bremenami, obsluha stavebných strojov, vodič VZV, vodičov motorových vozidiel, zamestnancov pracujúcich so zobrazovacími jednotkami, zamestnancov pracujúcich na nočných zmenách (v zmysle § 98 ZP), preventívne lekárske prehliadky podľa osobitných predpisov,

3.2 Diagnosticko – preventívne prehliadky

Na základe žiadosti zamestnanca (formou prihlášky na komplexnú preventívnu zdravotnú prehliadku) zabezpečí odbor personalistiky a ľudských zdrojov preventívnu prehliadku vo vybranom zmluvnom zdravotníckom zariadení, ktoré je v zmluvnom vzťahu so zamestnávateľom.

Zamestnanec má nárok na príspevok podľa typu absolvovanej komplexnej diagnosticko - preventívnej prehliadky, maximálne však do výšky **400 € jedenkrát ročne**.

Príspevky sa budú poskytovať do vyčerpania plánovanej sumy vyčlenenej na tento účel v príslušnom kalendárnom roku.

3.3 Dioptrické okuliare

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti a pripojeného originálu dokladu o zaplatení spolu s kópiou zákazkového listu vystaveného na meno zamestnanca **príspevok na zakúpenie dioptrických okuliarov v maximálnej výške 100 € jedenkrát za 5 rokov**.

Evidenciu poskytnutých príspevkov zabezpečí odbor personalistiky a ľudských zdrojov.

Príspevky sa budú poskytovať do vyčerpania plánovanej sumy vyčlenenej na tento účel v príslušnom kalendárnom roku.

4. Pracovné a životné jubileá

Zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere poskytne zamestnávateľ peňažné dary pri pracovných a životných jubileách nasledovne:

- pri životnom jubileu 50 rokov veku v sume: **830 €**
- pri životnom jubileu 60 rokov veku v sume: **664 €**
- pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku v mesiaci vzniku nároku na starobný dôchodok, pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku ak o jeho priznanie požiadal zamestnanec pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení a pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku v sume: **2 000 €**
- pri rozviazaní pracovného pomeru podľa §63, ods. 1, písm. b) ZP, ak zamestnanec požiada o poskytnutie starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení v sume : **2 000 €**
- pri prvom rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku po termíne nároku na starobný dôchodok v sume: **664 €**

Písomné spracovanie návrhov na peňažné dary **zabezpečuje** odbor personalistiky a ľudských zdrojov. Vyplatenie príspevku schvaľuje **riaditeľ kancelárie GR a riaditeľ úseku pre financie**. Dary môžu byť poskytnuté len v kalendárnom roku, na ktorý výročie pripadá.

5. Vianočný príspevok

Zamestnávateľ poskytne sa zamestnancom jednorazový vianočný príspevok vo výške **200 €**.

Vianočný príspevok prináleží zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom stave - v hlavnom pracovnom pomere na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú **k 30. 11. príslušného kalendárneho roku**.

Výplata príspevku bude realizovaná:

- **vo výplatnom termíne za mesiac NOVEMBER**
všetkým zamestnancom okrem tých, ktorí sú k 30.11. príslušného kalendárneho roku:
 - **vo výpovednej dobe** (okrem § 63, ods. 1, písm. a), b), c) ZP),
 - **ktorí do tohto termínu požiadali o rozviazanie pracovného pomeru dohodou** (okrem odchodu do riadneho, predčasného alebo invalidného dôchodku a rozviazania pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien),
 - **s ktorými zamestnávateľ okamžite ruší pracovný pomer.**

Za dodržanie podmienok výplaty vianočného príspevku zodpovedá odbor personalistiky a ľudských zdrojov. Zoznam zamestnancov, ktorým sa príspevok vypláca, predloží odbor personalistiky a ľudských zdrojov po overení ich správnosti na schválenie **riaditeľovi kancelárie GR a riaditeľovi úseku pre financie**.

Nakoľko rozpočet sociálneho fondu je tvorený na základe odhadu predpokladaných príjmových položiek a čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu je závislé od reálneho stavu finančných prostriedkov, ktoré sa v sociálnom fonde nachádzajú, zmluvné strany sa dohodli, že v prípade potreby je generálny riaditeľ spoločnosti oprávnený regulovať poskytnutie vianočného príspevku podľa aktuálneho stavu v sociálnom fonde.

6. Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení v súlade so zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 650/2004 Z.z. Metodika zásad doplnkového dôchodkového sporenia vychádza z platných právnych predpisov a dávkového plánu doplnkovej dôchodkovej sporiteľne ING Tatry-Sympatia, a.s. a je konštruovaná tak, aby sa všetci zamestnanci spoločnosti mali možnosť zúčastniť na tomto sporení.

Zásady doplnkového dôchodkového sporenia

- A) Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere - evidenčnom stave k zamestnávateľovi, ak o účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len DDS) prejavia záujem, ak splnia nižšie uvedené podmienky.
- B) Na DDS sa v súlade so zákonom nemôžu zúčastniť osoby vykonávajúce práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- C) Zamestnávateľ uzatvoril Zamestnávateľskú zmluvu č. 31341977/TRPT s Prvou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou TATRY - SYMPATIA 17.11.1997, Dodatok č. 1 dňa 22.6.2001, Dodatok č. 2 dňa 26.11.2004 a Dodatok č. 3 dňa 23.10.2006.
- Zamestnanecké zmluvy budú zamestnanci uzatvárať prostredníctvom zamestnávateľa.**

D) Čakacia doba

Čakacia doba je dĺžka trvania pracovného pomeru, po uplynutí ktorej má zamestnanec právo stať sa účastníkom DDS a je stanovená v a.s. TRANSPETROL takto:

- **čakacia doba sa odpúšťa** zamestnancom, ktorí:
 - sú v evidenčnom stave v a.s. TRANSPETROL a majú so zamestnávateľom ku dňu uzatvorenia zamestnaneckej zmluvy uzavretý pracovný pomer po uplynutí skúšobnej doby
 - pri opätovnom dojednaní pracovného pomeru,
- **čakacia doba u zamestnancov, ktorí uzavrujú s a.s. TRANSPETROL prvý pracovný pomer je totožná s dĺžkou skúšobnej doby dohodnutej v pracovnej zmluve.**

Zamestnávateľ môže v individuálnych prípadoch, po schválení generálnym riaditeľom, čakaciu dobu skrátiť alebo odpustiť.

E) Príspevok zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie každému zamestnancovi, ktorý uzatvorí so spoločnosťou účastnícku zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení príspevkom vo výške **3 % jeho mesačne zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy.**

F) Príspevok zamestnanca

Príspevok zamestnanca na DDS je **minimálne 3,32 EUR** mesačne.

Pri novouzatvorených zmluvách je príspevok zamestnanca **minimálne 5,00 EUR** mesačne.

G) Prerušenie účasti na poistení

V prípade, že zamestnanec preruší účasť na DDS z akéhokoľvek dôvodu (napr. práceneschopnosť, nástup na materskú alebo rodičovskú dovolenku, neplatené voľno) a ak zo zúčtovanej mzdy za príslušný mesiac nie je možné vykonať zrážku príspevku zamestnanca, je zamestnanec povinný o tom písomne upovedomiť zamestnávateľa.

Príspevok zamestnávateľa sa za takéto obdobie prerušenia **neposkytne.**

Vznik pracovného pomeru na dobu určitú, ak tento nadväzuje bezprostredne na predchádzajúci pracovný pomer na dobu neurčitú nie je dôvodom k prerušeniu prípadne zrušeniu účasti na DDS.

H) Dohoda o zrážkach zo mzdy

Zmenu výšky mesačného príspevku poistenca je zamestnanec povinný vopred oznámiť zamestnávateľovi a uzatvoriť s ním písomnú **dohodu o zrážkach zo mzdy** na sumu mesačného príspevku zamestnanca za účelom odvodu príspevkov zamestnanca na DDS, ktorá je neoddeliteľnou prílohou zamestnaneckej zmluvy. Dohodu o zrážke zo mzdy podpisuje za zamestnávateľa riaditeľ odboru personalistiky a ľudských zdrojov

Každú zmenu zamestnaneckej zmluvy, prerušenie účasti na poistení, zmenu výšky mesačného príspevku a podobne, je zamestnanec povinný vopred oznámiť odboru personalistiky a ľudských zdrojov.

7. Príspevok pri narodení dieťaťa

Na základe predloženia dokladu - rodného listu, oznámenia o narodení dieťaťa - poskytne zamestnávateľ zamestnankyni na materskej dovolenke alebo zamestnancovi TRANSPETROL, a. s. jednorázový príspevok vo výške 332 € na 1 dieťa.

V prípade, že obidvaja rodičia sú zamestnancami spoločnosti, vyššie uvedený príspevok sa poskytne len jednému z rodičov dieťaťa.

8. Vzdelávanie zamestnancov

8.1 Prehľbovanie kvalifikácie

Zamestnanci sú povinní sústavne si prehľbovať, udržiavať a obnovovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi povinnosť zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si požadovanú kvalifikáciu.

Zamestnávateľ sa stará o sústavné prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov. V tejto súvislosti sa zamestnávateľ zaväzuje, že na vlastné náklady zabezpečí:

- zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez požadovanej kvalifikácie získanie tejto kvalifikácie zaškolením alebo zaučením,
- rekvalifikáciu zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo nový druh práce,
- odbornú a jazykovú prípravu zamestnancov v súlade s potrebami akciovej spoločnosti a všetky náležitosti súvisiace s účasťou na vybraných vzdelávacích podujatiach vo forme kurzov, školení, seminárov (podľa požiadaviek schválených riaditeľmi úsekov),
- preškolenie a preskúšanie zamestnancov vybraných odborných profesií podľa stanovenej periodicity danej odbornosti a prípravu zamestnancov na zabezpečovanie zásad EMS, QMS a OHSAS.

Prehľbovanie kvalifikácie je právnou povinnosťou zamestnancov a považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

8.2 Zvýšenie kvalifikácie

Na základe žiadosti zamestnanca umožní zamestnávateľ zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie za predpokladu, že toto zvýšenie kvalifikácie je v súlade s potrebami a rozvojom akciovej spoločnosti; v tomto prípade uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom písomnú dohodu v zmysle § 155 ZP. Pracovné voľno poskytované zamestnancovi v prípade zvýšenia kvalifikácie sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ v súvislosti so zvýšením kvalifikácie na žiadosť zamestnanca poskytnúť zamestnancovi okrem pracovného voľna aj príspevok na školné; táto skutočnosť musí byť zakotvená v dohode so zamestnancom. Uvedená suma vynaložená zamestnávateľom na úhradu nákladov súvisiacich so vzdelávaním je pre zamestnanca zdaniteľným príjmom, ktorú zamestnávateľ pripočíta zamestnancovi k mesačnému príjmu a zdaní v úhrne zdaniteľných príjmov podľa § 35 ods.1 zákona o dani z príjmov.

Časť VIII
Sociálny fond – tvorba a plán čerpania v roku 2013

TVORBA SF NA ROK 2013

Zostatok k 1.1.2013 (predpoklad)	91 202 €
Tvorba zo zisku (predpoklad)	153 155 €
Tvorba z nákladov (predpoklad)	70 915 €
SPOLU:	315 272 €

PLÁN ČERPANIA SF V ROKU 2013

Príspevok na stravovanie	20 400 €
Príspevok na dopravu do zamestnania	87 000 €
Jubilejné dary	33 960 €
Diagnosticko-preventívne prehliadky	10 000 €
Príspevok na dioptrické okuliare	3 000 €
Potravinové balíčky pre zmenových zamestnancov	850 €
Vianočný príspevok	57 000 €
Príspevok pri narodení dieťaťa	4 000 €
Rezerva	99 062 €
SPOLU:	315 272 €

Časť IX.

Zásady použitia Sociálneho fondu na rok 2013

Prostriedky Sociálneho fondu pozostávajú z tvorby 2% ročného objemu mzdových prostriedkov celkom a 0,75% disponibilného zisku spoločnosti v súlade so schválenými stanovami spoločnosti, čo pre rok 2013 predbežne činí **153 155 €** (uvedená tvorba bude aktualizovaná podľa skutočných hospodárskych výsledkov za rok 2012); povinným prídelom z nákladov zmysle zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov vo výške 1,5% objemu skutočne vyplatených miezd v roku 2013, čo predstavuje predbežne čiastku **70 915 €** a z nevyčerpaných položiek rozpočtu SF z roku 2012 predbežne vo výške **91 202 €**.

Z takto uvedenej skladby predstavuje tvorba sociálneho fondu pre rok 2013 predbežnú čiastku **315 272 €**, ktorá je rozpočtovaná na menovité položky v časti VIII. tejto Kolektívnej zmluvy.

Priebežné čerpanie Sociálneho fondu schvaľuje **riaditeľ kancelárie GR a riaditeľ úseku pre financie** v súlade so schváleným rozpočtom SF. Uvedené prostriedky sa použijú na zlepšenie životných a sociálnych podmienok všetkých zamestnancov v evidenčnom počte. Príspevky uvedené v Zásadách použitia SF na rok 2013 poskytované na základe žiadosti zamestnanca budú zamestnancovi poskytnuté najneskôr do konca kalendárneho roku.

Nakoľko rozpočet sociálneho fondu je tvorený na základe odhadu predpokladaných príjmových položiek a čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu je závislé od reálneho stavu finančných prostriedkov, ktoré sa v sociálnom fonde nachádzajú, zmluvné strany sa dohodli, že v prípade potreby je generálny riaditeľ spoločnosti oprávnený regulovať poskytnutie prostriedkov zo sociálneho fondu podľa aktuálneho stavu v sociálnom fonde.

Všetky príspevky hradené zo sociálneho fondu podliehajú dani z príjmu podľa zákona č. 595/2003 Zb. o dani z príjmov 19%-nou sadzbou dane.

Časť X.

Záverečné ustanovenia

1. Prípadné spory o plnení záväzkov tejto KZ sa budú riešiť podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. Zamestnávateľ a OV ZO určia maximálne po 4 členov do zmierovacej komisie.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú v prípade sporu využiť všetky možnosti kolektívneho vyjednávania dané zákonom pred tým, než pristúpia k použitiu krajných prostriedkov.
3. Zmenu tejto KZ je možné uskutočniť vtedy, ak dôjde k podstatnej zmene sociálno-ekonomických podmienok, alebo iných závažných okolností po vzájomnej dohode výhradne písomnou formou. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovať o písomných návrhoch na zmenu do 14 dní od ich predloženia.
4. V prípade, že počas platnosti tejto KZ nastanú také zmeny právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých jej ustanovení, zaväzujú sa zmluvné strany príslušné a súvisiace ustanovenia bezodkladne zosúladiť s platnými právnymi predpismi formou kolektívneho vyjednávania podľa zákona č. 2/1991 Zb.
5. Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán sa riadia v plnom rozsahu Zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení jeho dodatkov, ZP a ďalšími platnými právnymi predpismi.
6. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej obojstranného podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v zmysle § 47a Občianskeho zákonníka a § 5a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobode informácií v znení neskorších predpisov v Centrálnom registri zmlúv.

Zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2015. Zmluvné strany so zverejnením tejto zmluvy súhlasia . Ustanovenia Kolektívnej zmluvy v časti V., VII, VIII. a IX. sú účinné do 31.12.2013 a budú každoročne aktualizované. Do okamihu riadnej aktualizácie znenia týchto ustanovení sa primerane použije znenie dovtedy platných ustanovení.

7. *Táto zmluva je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.*
8. *Zmluvné strany obdržia po jednom rovnopise tejto zmluvy, každý platí ako originál.*
9. *Kontrola plnenia KZ sa uskutoční polročne – k 30. 6. a k 31. 12. príslušného kalendárneho roku na spoločnom zasadnutí na úrovni zástupcov odborovej organizácie a riaditeľa kancelárie GR a riaditeľa úseku pre financie.*

V Bratislave dňa:

Za ZO ECHOZ TRANSPETROL, a. s.

Za TRANSPETROL, a.s.

.....
Zoltán FORGÁCS
predseda

.....
Ing. Ivan KRIVOSUDSKÝ
predseda predstavenstva

.....
RNDr. Martin RUŽINSKÝ, PhD.
člen predstavenstva