

# Obsah

## Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2011 - 2013

<b>Obsah</b>	<b>1</b>
<b>Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA</b>	<b>4</b>
§ 1	4
§ 2 Predmet kolektívnej zmluvy	4
§ 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy	4
<b>Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN</b>	<b>5</b>
§ 4 Spoločné záväzky	5
§ 5 Záväzky Zväzu	5
§ 6 Záväzky ECHOZ	5
<b>Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY</b>	<b>6</b>
§ 7 Pracovný čas	6
§ 8 Pracovná pohotovosť	7
§ 9 Nadčasová a nočná práca	7
§ 10 Dovolenka	8
§ 11 Prekážky v práci	8
§ 12 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách	9
§ 13 Odborová činnosť	9
§ 14 Sociálne partnerstvo	10
§ 15 Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia	12
<b>Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP</b>	<b>13</b>
§ 16 Sociálny fond	13
§ 17 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	13
§ 18 Sociálna starostlivosť o zamestnancov	13
§ 19 Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	14

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 1
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: nenevelizovaná základná KZVS	z počtu 40

<b>Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY</b>	<b>16</b>
<b>A: MZDA</b>	<b>16</b>
§ 20 Minimálna mzda	16
§ 21 Mzdové formy	16
§ 22 Tarifná sústava	17
§ 23 Zastupovanie	<b>18</b>
§ 24 Mzda a náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa	<b>18</b>
§ 25 Mzda za prácu nadčas	19
§ 26 Mzda a náhrada mzdy za sviatok	19
§ 27 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	20
§ 28 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	20
§ 29 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky	20
§ 30 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra	21
§ 31 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	21
§ 32 Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách	<b>21</b>
§ 33 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach a na dvojitých vedeniach	21
§ 34 Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení	22
§ 35 Ďalšie zložky mzdy	22
§ 36 Náhrada za pracovnú pohotovosť	22
§ 37 Rast priemernej mzdy	22
§ 38 Splatnosť mzdy, výplata mzdy	23
§ 39 Priemerný zárobok	23
<b>B: OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY</b>	<b>23</b>
§ 40 Odstupné a odchodné	23
§ 41 Ostatné príjmy	24
<b>Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE</b>	<b>24</b>
§ 42	<b>24</b>
§ 43 Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení	<b>24</b>
§ 44 Výška príspevkov	<b>25</b>
<b>Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA</b>	<b>25</b>
§ 45	<b>25</b>
§ 46	<b>25</b>
§ 47	<b>26</b>
§ 48	<b>26</b>
§ 49	<b>26</b>

§ 50 _____	26
§ 51 _____	26
<b>Príloha č.1 _____</b>	<b>28</b>
Zoznam organizácií, združených vo Zväze a v ECHOZ pre ktoré je KZVS záväzná _____	28
Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska	
Union of Employers of Power Industry in Slovakia _____	28
Energeticko-chemický odborový zväz	
Power-Chemical Trade Union _____	29
<b>Príloha č.2 _____</b>	<b>32</b>
ZBORNÍK MZDOVÝCH KOMPENZÁCIÍ ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE _____	32
1. Úvod _____	33
2. Zásady pre hodnotenie sťažných a zdraviu škodlivých pracovných podmienok pre účely odmeňovania _____	33
3. Zoznam prác a pracovných činností vykonávaných v sťažnom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí _____	35
4. Prehľad hygienických predpisov súvisiacich s odmeňovaním prác, vykonávaných v sťažnom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí _____	40

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>						<b>strana 3</b>	
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: <b>nenovelizovaná základná KZVS</b>	z počtu 40

# Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA

## § 1

### **Energeticko-chemický odborový zväz**

Osadná 6, 831 03 Bratislava

(ďalej len „ECHOZ“) zastúpený

**Bc. Jurajom Blahákom, predsedom**

**a**

### **Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska**

Mlynské Nivy 47, 821 09 Bratislava

(ďalej len Zväz) zastúpený

**Ing. Tomášom Malatinským, prezidentom**

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,

u z a t v á r a j ú t ú t o

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA**

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

## § 3

### **Záväznosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZVS je záväzná pre všetky odborové organizácie združené v ECHOZ – sekcia energetiky a podnikateľské zamestnávateľské organizácie združené vo Zväze (ďalej len zamestnávatelia) a ich prípadných právnych nástupcov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov.
2. V zmysle príslušných ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní sa táto KZVS vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľov Zväzu, pre ktorých je táto KZVS záväzná
3. Zoznam zamestnávateľov združených vo Zväze a zoznam odborových organizácií, združených v ECHOZ – sekcia energetiky, tvoria prílohu č. 1 tejto KZVS.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 4</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## **Druhá kapitola**

# **ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN**

### **§ 4**

#### **Spoločné záväzky**

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. V súlade s touto kolektívnou zmluvou viesť organizácie v rozsahu svojej pôsobnosti k riadnemu uzavretiu PKZ prostredníctvom kolektívneho vyjednávanía.
3. Dbať na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávných vzťahov.

### **§ 5**

#### **Záväzky Zväzu**

Zväz zaväzuje zamestnávateľov v zmysle § 131 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len ZP) vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca - člena ECHOZ, registrovaného v základnej organizácii, pôsobiacej pri príslušnom zamestnávateľovi, na základe jeho písomnej žiadosti v súlade s § 130 ods. 8 ZP a jeho písomného súhlasu v súlade so zákonom 428/2002 Z.z. 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. Bližšie podmienky sa môžu dohodnúť v PKZ.

### **§ 6**

#### **Záväzky ECHOZ**

ECHOZ zaväzuje členov príslušných odborových orgánov organizačných zložiek ECHOZ – sekcia energetiky.

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 osobitný predpis neustanoví inak.
2. povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov,
3. 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.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 5</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

### § 7 Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny. Týždenný pracovný čas zamestnancov v nepretržitých prevádzkach je spravidla 36 hodín.
2. Štátne sviatky a dni pracovného pokoja sú stanovené v zákone číslo 241/1993 Z.z. v platnom znení.
3. Deň 1. október sa stanovuje ako „Deň energetiky“ pre zamestnancov energetiky Slovenska.
4. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov týždenný pracovný čas dohodnutý v kolektívnej zmluve.
5. Pri vyrovnávaní priemerného týždenného pracovného času v nepretržitých prevádzkach s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom za obdobie najviac štyroch mesiacov sa pracovný čas v rozsahu kratšom ako jedna pracovná zmena posudzuje nasledovne:
  - a) chýbajúci pracovný čas predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 ZP,
  - b) prevyšujúci pracovný čas bude zamestnancovi vykázaný a zaplatený ako nadčas.
6. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie, ktorého dĺžka sa dohodne v PKZ, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna spotreba práce. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v dohodnutom období týždenný pracovný čas stanovený v kolektívnej zmluve.
7. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
8. Rozsah času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času, môže dohodnúť zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom.
9. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.
10. Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom..

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013						strana 6	
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: nenovelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## § 8 Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. 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.
3. 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.
4. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
5. 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 dohode so zamestnancom.
6. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je uvedené v § 36 tejto KZVS.

## § 9 Nadčasová a nočná práca

1. Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s § 97 ZP a nočnej práce v súlade s § 98 ZP sa dohodnú s príslušným odborovým orgánom
2. 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.
3. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich a v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Táto nadčasová práca je odmeňovaná podľa § 26 ods. 1 tejto KZVS.
4. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
  - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
  - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
5. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP a v prípade zabezpečovania bezpečného a plynulého výrobného procesu iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Táto nadčasová práca je odmeňovaná podľa § 26 ods. 3 tejto KZVS.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 7	
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	nenovelizovaná základná KZVS	z počtu 40

6. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou a nočná zmena je pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času nočnej práce.

## **§ 10**

### **Dovolenka**

1. Výmera dovolenky je stanovená podľa § 103 ods. 1 a 2 ZP a jej prípadné predĺženie sa dohodne v PKZ.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
3. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne..

## **§ 11**

### **Prekážky v práci**

1. Nároky zamestnancov vrátane nárokov vyplývajúcich zo ZP na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy, pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi, sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:
  - a) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, do tohto času sa nezapočítava čas, počas ktorého zamestnanec absolvuje povinné lekárske prehliadky a vyšetrenia,
  - b) na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca,
  - c) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov,
  - d) na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 10 dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, čerpanie tohto voľna je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať v kalendárnom roku,
  - e) 4 dni pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo rodičov a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb; toto voľno musí byť vyčerpané do 4 kalendárnych dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr,

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 8</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> <b>nenovelizovaná základná KZVS</b>	z počtu 40



- f) jeden deň na účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
  - g) jeden deň na vlastnú svadbu,
  - h) jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP; pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,
  - i) jeden deň z príležitosti Dňa energetiky pre všetkých zamestnancov 1. októbra.
  - j) jeden deň v kalendárnom roku pre ženy a osamelých mužov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v príslušnom kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku; zamestnancovi vznikne nárok na tento deň pracovného voľna, pokiaľ jeho pracovný pomer trvá minimálne 20 kalendárnych týždňov príslušného kalendárneho roka,
  - k) na nevyhnutne potrebný čas účastníkom športových hier usporiadaných ECHOZ a ZZES.
2. Ďalšie dôvody a rozsah poskytovania pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady mzdy môžu byť dohodnuté v PKZ.
  3. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

## § 12

### Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zásady, spôsob, výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách a ich prípadná paušalizácia v zmysle zákona č.283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení sa môže dohodnúť v PKZ, pričom vyúčtovanie pracovnej cesty sa vykonáva do desiatich pracovných dní od predloženia dokladov na vyúčtovanie.

## § 13

### Odborová činnosť

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ bezplatne poskytuje odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky sa dohodnú v PKZ.
2. Činnosť členov príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa alebo s plnením úloh odborovej organizácie v zmysle príslušných legislatívnych predpisov (napr. ZP, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o BOZP a pod.) sa považuje za výkon práce.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na odborovú činnosť, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy. Rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 3 ZP a spôsob jeho čerpania sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 9</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

4. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie v odborovom orgáne príslušnej ZO ECHOZ pôsobiacej u zamestnávateľa, za podmienok dohodnutých v PKZ.
5. Zamestnávateľ poskytne na účasť na členskej schôdzi alebo konferencii ZO ECHOZ pôsobiacej u zamestnávateľa pozvaným účastníkom – členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu.
6. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na odborárskom vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán alebo ECHOZ pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej dva pracovné dni na člena príslušného odborového orgánu za rok, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
7. Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu jeho funkcie alebo členstva v odboroch zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.
8. Člen príslušného odborového orgánu je v čase jeho funkčného obdobia a počas jedného roka 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.
9. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer s len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
10. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, musí ho zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu jeho pracovnej zmluve.
11. Zamestnávateľ poskytne príslušnej ZO ECHOZ náhradu preukázaných nákladov spojených s činnosťou v oblasti BOZP v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení.

## § 14

### Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
  - a) spolurozhodovaním,
  - b) prerokovaním,
  - c) právom na informácie,
  - d) kontrolnou činnosťou,
  - e) kolektívnym vyjednávaním.
2. Zamestnávateľ môže iba po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu vydať pracovný poriadok, inak je neplatný.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 10
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

3. Zamestnávateľ iba po dohode s príslušným odborovým orgánom môže
  - a) zaviesť pružný pracovný čas,
  - b) pracovný čas tej istej zmeny rozdeliť na dve časti,
  - c) rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku,
  - d) vymedziť okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, pričom u tých činností pracovných čas zamestnanca nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín,
  - e) zaviesť a zmeniť normy spotreby práce,
  - f) rozhodnúť o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce.
4. Zamestnávateľ je povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom s cieľom dosiahnuť dohodu
  - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, ktorých sa týka prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov a to najneskôr mesiac pred tým ako ich uskutoční,
  - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť umiestnenia dotknutých zamestnancov na iných pracoviskách zamestnávateľa a to aj po predchádzajúcej príprave a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania.
5. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
  - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú neplatné,
  - 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 zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
  - g) požadovanú náhradu škody od zamestnanca a obsah dohody o spôsobe jej úhrady,
  - h) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - i) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - j) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - k) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - l) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 11</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

6. Na účely uvedené v predchádzajúcom odseku zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Rozsah potrebných informácií a spôsob ich poskytovania ako aj spôsoby prerokovania dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom.
7. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, na požiadanie aj písomne, príslušný odborový orgán najmä o
  - a) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
  - b) priemernom zárobku zamestnávateľa podľa kategórií R a TSZ, do ktorých nebudú započítavané zmluvné mzdy vyplatené riadiacemu manažmentu, a to kumulatívne štvrtročne vždy do konca nasledujúceho mesiaca,
  - c) svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku,
  - d) dátume prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov a plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred tým, ako k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov dôjde,
  - e) dohodnutých nových pracovných pomeroch,
  - f) pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
  - g) možnostiach pracovných miestach na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
8. Rozsah písomných informácií poskytovaných podľa predchádzajúceho odseku a lehoty v prípadoch, u ktorých nie sú priamo uvedené, dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom.

## § 15

### **Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia**

1. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
2. Pre účel prerokovania a dosiahnutia dohody pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
3. Pri realizácii organizačných zmien a racionalizačných opatrení sú zamestnávateľia povinní v prípadoch, keď budú mať voľné pracovné miesta, zabezpečiť organizačne aj finančne rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto pracovné miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu uvoľňovaní zamestnanci záujem a potrebné predpoklady.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 12</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP

### § 16 Sociálny fond

1. Zamestnávateľa, u ktorých je predmet činnosti zameraný na tvorbu zisku vytvoria povinný prídelenie sociálneho fondu v zmysle zákona 152/94 Z.z. o sociálnom fonde. v platnom znení a ďalší prídelenie vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu stanoveného uvedeným zákonom.
2. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa dohodne v PKZ.
3. Pokiaľ dôjde k zániku zamestnávateľa a prechodu práv a povinností, z pracovnoprávných vzťahov, zamestnávateľ prevedie alebo zabezpečí prevedenie, zostatku alebo pomernej časti sociálneho fondu do sociálneho fondu právnych nástupcov.
4. V prípade, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, umožní zamestnávateľ zamestnancovi uzavrieť dohodu o splácaní nesplatených pôžičiek zo sociálneho fondu vo výške dohodnutých splátok.

### § 17 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
  - a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti minimálne 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.),
  - b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti minimálne 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.).
2. V PKZ je možné dohodnúť dennú výšku náhrad príjmu podľa ods.1 písm. a) a b) vo vyšších percentuálnych sadzbách, najviac však vo výške stanovenej v § 8 ods.2 zákona 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

### § 18 Sociálna starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľa povinne zabezpečujú zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľa zabezpečujú stravovanie najmä podávaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny, vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečia stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľa nemajú povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 13
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

2. Zamestnávateľa prispievajú na stravovanie podľa predchádzajúceho odseku vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hod. v zmysle zákona o cestovných náhradách v platnom znení. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu, pričom podmienky a výška tohto príspevku sa dohodnú v PKZ.
3. 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 musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle zákona o cestovných náhradách v platnom znení.
4. Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 1, prípadne zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume zistenej ako súčet príspevkov podľa ods. 2.
5. V PKZ sa môžu upraviť podmienky, za ktorých môže byť zamestnancom poskytované stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci, prípadne sa dohodne rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie (najmä bývalým zamestnancom - dôchodcom, žiakom apod.), prípadne sa stanovujú podmienky pre poskytovanie stravného zamestnancom, u ktorých častá zmena miesta výkonu práce vyplýva zo zvláštnej povahy povolania.
6. Podmienky a zabezpečenie stravovania pri pracovnej zmene, ktorá trvá viac ako 11 hodín sa dohodnú v PKZ.
7. Zamestnávateľa uhradia rozdiel nákladov za zdravotný výkon, alebo liečebné náklady v zahraničí, ktoré sú nad rámec poisťného plnenia zdravotnej alebo komerčnej poisťovne, za zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu za predpokladu, že zamestnanec dodržal platnú legislatívu a vnútro podnikové usmernenia pri zahraničných pracovných cestách.
8. Zamestnávateľa môžu podľa svojich možností, pokiaľ sa s príslušným odborovým orgánom nedohodnú inak, zabezpečiť zamestnancom a ďalším oprávneným osobám príspevok na energie.

## § 19

### **Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, poskytne zamestnávateľ jednorazové odškodnenie manželovi/ manželke a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej 1.000,00 €, manželovi v sume najmenej 670,00 €. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 500,00 € poskytne aj rodičom zomretého.
2. Finančné výdavky spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľov v oblasti BOZP podľa tohto paragrafu, sú výdavkami zamestnávateľov bez finančnej účasti zamestnancov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 14
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

3. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým povinnosť zamestnávateľa
  - a) vykonávať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
  - b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom,
  - c) písomne vypracovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, program realizácie tejto koncepcie a pravidelne túto koncepciu a jej realizáciu vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať,
  - d) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada,
  - e) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
  - f) na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia vypracovať zoznam osobných ochranných pracovných prostriedkov a bezplatne ich poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia,
  - g) zabezpečovať bezplatne zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny,
  - h) starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch.
4. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť vhodným spôsobom a zrozumiteľne potrebné informácie najmä o
  - a) nebezpečenstvách a ohrozeniach, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, a o výsledkoch posúdenia rizika,
  - b) preventívnych opatreniach a ochranných opatreniach, ktoré zamestnávateľ vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ktoré sa vzťahujú všeobecne na zamestnancov a na nimi vykonávané práce na jednotlivých pracoviskách,
  - c) opatreniach a postupe v prípade poškodenia zdravia vrátane poskytnutia prvej pomoci, ako aj o opatreniach a postupe v prípade zdolávania požiaru, záchranných prác a evakuácie,
  - d) pracovných úrazoch, chorobách z povolania a o ostatných poškodeniach zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach.
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom, príslušnému odborovému orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k
  - a) návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu,

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 15</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

- b) návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku,
  - c) posúdeniu rizika, určeníu a vykonávaniu ochranných opatrení vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany,
  - d) pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení,
  - e) spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov, príslušného odborového orgánu a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a určených odborných zamestnancov na vykonávanie preventívnych a ochranných služieb.
6. Pri výkone kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa postupuje príslušný odborový orgán podľa § 149 ZP.
  7. V PKZ sa dohodnú podmienky a rozsah výkonu činnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
  8. 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 príslušného lekára zabezpečujúceho preventívnu zdravotnú starostlivosť o zamestnancov. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej dva týždne.

## **Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY**

### **A: MZDA**

#### **§ 20 Minimálna mzda**

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

#### **§ 21 Mzdové formy**

1. Zamestnávateľia uplatňujú pri odmeňovaní zamestnancov:
  - a) tarifnú mzdu, v zmysle systému odmeňovania dohodnutého v PKZ,
  - b) mzdu osobitne dohodnutú v pracovnej zmluve (zmluvná mzda).
2. Na zamestnancov, ktorí majú individuálne dohodnutú mzdu v pracovnej zmluve, sa ustanovenia mzdovej časti tejto KZVS nevzťahujú, pravidlá mzdovej časti s výnimkou §22 tarifná sústava sa však môžu obdobne použiť.

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 16</b>
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40



## § 22 Tarifná sústava

1. Zamestnávateľia pri odmeňovaní zamestnancov uplatňujú systém odmeňovania dohodnutý v PKZ, pričom súčasťou PKZ môžu byť aj katalógy pracovných miest a činností pre robotnícke povolania a majstrovské a technicko - správne funkcie.
2. Výška mzdovej tarify najnižšej tarifnej triedy sa pre príslušný rok stanoví vo výške 37,50% z nominálnej mesačnej mzdy priemyslu SR za predchádzajúcich 12 mesiacov (k 30.6. predchádzajúceho roka). Výška mzdovej tarify najnižšej tarifnej triedy vypočítaná podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé euro tak, že ak vypočítaná suma prevyšuje celé euro o 1 až 49 centov vrátane, vypočítaná suma sa zaokrúhli smerom nadol, ak vypočítaná suma prevyšuje celé euro o 50 až 99 centov vrátane, vypočítaná suma sa zaokrúhli smerom nahor. Rovnaký spôsob matematického zaokrúhľovania sa použije aj pri § 22 ods. 4. Mzdová tarifa najnižšej tarifnej triedy sa pre rok 2011 stanovuje vo výške 292 € mesačne.
3. Kritéria, na základe ktorých bude každému pracovnému miestu priradená určitá tarifná trieda, sa dohodnú v PKZ ako súčasť systému odmeňovania.
4. Koeficient hodnoty práce, t.j. pomer mzdovej tarify (základnej mesačnej mzdy) najvyššej tarifnej triedy k mzdovej tarife (základnej mesačnej mzde) najnižšej tarifnej triedy je 2,50 t.j. mzdová tarifa najvyššej tarifnej triedy sa pre rok 2011 stanovuje vo výške 730 € mesačne. Koeficienty hodnoty práce medzi tarifnými triedami v rámci uplatňovaných tarifných systémov sa dohodnú v PKZ.
5. Výška mzdovej tarify najnižšej tarifnej triedy uvedenej v ods. 2 a výška najvyššej tarifnej triedy uvedenej v ods. 4 ako aj koeficient hodnoty práce uvedený v ods. 4 sú stanovené ako minimálne a v PKZ je možné dohodnúť uvedené hodnoty vyššie.
6. Zamestnancovi prislúcha tarifná mzda (základná mesačná mzda) vo výške mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený. Zaručenú zložku mzdy zamestnanca tvorí tarifná mzda (základná mesačná mzda) a mzdové zvýhodnenia podľa tejto kolektívnej zmluvy, resp. podľa PKZ, pričom percentuálny podiel zaručenej mzdy z celkovej mzdy nesmie byť nižší ako 60%.
7. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do iného povolania resp. funkcie vo vyššej (nižšej) tarifnej triede, prináleží mu vyššia (nižšia) tarifná mzda (základná mesačná mzda) odo dňa účinnosti tohto preradenia.
8. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
  - a) ohrozenia chorobou z povolania,
  - b) karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa osobitných predpisov,
  - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov
  - d) prerušením práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,
  - e) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadenía po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 17
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## § 23 Zastupovanie

1. Zamestnancovi vykonávajúcemu technicko–správnu funkciu, ktorý je na základe rozhodnutia zamestnávateľa poverený v plnom rozsahu zastupovaním zamestnanca zaradeného vo vyššej tarifnej triede, prislúcha príplatok za zastupovanie.
2. Príplatok za zastupovanie podľa predchádzajúceho odseku je rozdielom základnej mzdovej tarify zamestnanca povereného zastupovaním a základnej mzdovej tarify zastupovaného zamestnanca.
3. Príplatok podľa ods. 1 prislúcha zamestnancovi až po 4 týždňoch súvislého zastupovania, najviac však po dobu 12 mesiacov od prvého dňa zastupovania. V prípade, že zamestnanec preberá pri zastupovaní hmotnú zodpovednosť, prizná sa mu príplatok za zastupovanie od prvého dňa zastupovania.
4. Pri krátkodobom poverení zamestnanca kategórie "R" výkonom inej činnosti zaradenej do vyššej tarifnej triedy
  - c) v obslužnej činnosti,
  - d) vedúceho skupiny robotníkov,
  - e) majstra,patrí mu príplatok za zastupovanie vo výške rozdielu základnej mzdovej tarify tarifnej triedy práce, ktorou bol zamestnanec dočasne poverený a základnej mzdovej tarify tarifnej triedy pôvodne vykonávanej práce.
5. Príplatok za zastupovanie podľa ods. 4 nepatrí zamestnancovi za výkon inej činnosti kratšej ako 4 hodiny a dĺžka poskytovania tohto príplatku nesmie presiahnuť tri mesiace.

## § 24 Mzda a náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojnom 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 najmenej 50 % jeho 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 príslušným 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. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011–2013							strana 18
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

5. Ak zamestnancovi plyníe výpovedná doba z dôvodu výpovede podľa § 63, ods.1 písm. a) a b) ZP po dni účinnosti organizačnej zmeny, považuje sa tento stav za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prislúcha počas tejto doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

## § 25

### Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce. Ďalšie podmienky môžu byť dohodnuté v PKZ.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods.1.
3. Za prácu nadčas podľa § 9 ods. 5 tejto KZVS, prislúcha zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce.
4. V PKZ je možné dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.

## § 26

### Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 7 ods.2 tejto KZVS patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne 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 takýto 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 tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov 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.
4. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

## § 27

### Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. 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 vo výške minimálne 0,98 € za každú odpracovanú hodinu.

Pre zamestnávateľa SES Tlmače vzhľadom na charakter vykonávanej práce je mzdové zvýhodnenie za prácu konanú v noci stanovené pre rok 2011 vo výške minimálne 0,67 € za každú odpracovanú hodinu.

2. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

## § 28

### 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.
3. Za sťažený výkon práce podľa ods. 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia minimálne vo výške 0,37 €.
4. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce sa bude zamestnancom 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.
5. Činnosti za ktoré prislúcha mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce sú uvedené v „Zborníku mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce“, ktorý tvorí prílohu č. 2 tejto KZVS.

## § 29

### Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

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

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 20
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

### § 30

#### Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roka od 14.00 do 6.00 hod. dňa 1.1. nasledujúceho roka patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 150% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

### § 31

#### Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Za prácu konanú v sobotu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,81 € za každú odpracovanú hodinu.
2. Za prácu konanú v nedeľu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,98 € za každú odpracovanú hodinu.

### § 32

#### Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách

Za prácu vykonávanú vo viaczmennom prevádzkovom režime v dobe od 14.00 hod. do 22.00 hod. – odpoľudňajšia zmena – prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,24 €.

### § 33

#### Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach a na dvojitéch vedeniach

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, aspoň vo výške 7 m od povrchu, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,33 € za každú odpracovanú hodinu.
2. Pri prácach vo výške nad 50 m patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne 0,83 € Sk za každú odpracovanú hodinu.  
Pre zamestnávateľa SES Tlmače vzhľadom na charakter vykonávanej práce je mzdové zvýhodnenie za prácu vo výške nad 50 m stanovené pre rok 2011 vo výške minimálne 0,47 € za každú odpracovanú hodinu.
3. Mzdové zvýhodnenie neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, kliebkach výťahov, na lešeniach. Pri prácach v savkách, špirálach, na rýchlostných vozidlách, pri opravách obežných kôl a čerpadiel na vodných elektrárňach, sa mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach priznáva už od 3 m.
4. Za prácu konanú na dvojitéch vedeniach VVN a ZVN, keď jeden poťah je pod napätím, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne v sume určenej v ods. 1 tohto paragrafu za každú odpracovanú hodinu. Mzdové zvýhodnenie podľa tohto odseku sa poskytuje jedine v súbehu s príplatkom za prácu vo výškach.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 21
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: nenevelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## § 34

### Zásady 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. V PKZ je možné dohodnúť, že mzdové zvýhodnenia, s výnimkou mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a vo sviatok, budú kumulované do jednotnej čiastky stanovenej za mesiac, zmenu, hodinu a pod. – t.j. paušálu. Paušál je možné stanoviť aj na jedno mzdové zvýhodnenie.
4. Mzdové zvýhodnenia za nočnú prácu, prácu v sobotu a v nedeľu, odpoľudňajšiu zmenu, za prácu vo výškach a za prácu na dvojítych vedeniach sa každoročne, počínajúc rokom 2012 upravujú vo väzbe na dohodnutý rast priemerných miezd, dojednaný v KZVS pre príslušný kalendárny rok.

## § 35

### Ďalšie zložky mzdy

Okrem tarifných miezd, mzdových zvýhodnení a príplatkov uvedených v tejto kolektívnej zmluve, môžu byť zamestnancom poskytované aj ďalšie zložky mzdy. Poskytovanie ďalších zložiek mzdy sa dohodne v PKZ.

## § 36

### Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnanec písomne nariadený, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu náhrada vo výške:
  - a) minimálne 0,37 € za hodinu pohotovosti v pracovný deň,
  - b) minimálne 0,39 € za hodinu pohotovosti v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, v dňoch uvedených v § 7 ods. 2 tejto KZVS a za hodinu pohotovosti nad rámec 100 hodín zamestnávateľom nariadenej pohotovosti
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške pomernej časti jeho tarifnej 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.

## § 37

### Rast priemernej mzdy

1. Zamestnávateľia zabezpečia zvýšenie priemernej mzdy zamestnancov odmeňovaných podľa tarifnej sústavy v roku 2011 oproti roku 2010 minimálne o 2,75%, s výnimkou Martinskej teplárenskej, a.s., Zvolenskej teplárenskej, a.s., a Žilinskej teplárenskej, a.s., ktoré zabezpečia zvýšenie priemernej mzdy v roku 2011 minimálne o 2,00% oproti roku 2010 a SES, a.s., Tlmače, ktoré zabezpečia úroveň priemernej mzdy v roku 2011 minimálne na úrovni roku 2010.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 22
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

## § 38

### Splatnosť mzdy, výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to spravidla do 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce.

## § 39

### Priemerný zárobok

1. Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku sú stanovené v § 134 ZP. Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku sa môžu dohodnúť v PKZ.
2. Do hrubej mzdy pre účely výpočtu priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely nie je možné zahrnúť:
  - a) náhradu mzdy,
  - b) odstupné,
  - c) odchodné,
  - d) cestovné náhrady,
  - e) príspevky zo sociálneho fondu,
  - f) výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
  - g) daňový bonus,
  - h) náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
  - i) náhradu za pracovnú pohotovosť,
  - j) ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

## B: OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

## § 40

### Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
2. V PKZ je možné dohodnúť ďalšie zvýšenie odstupného určeného podľa ods. 1, ktorého výška bude odstupňovaná v závislosti podľa odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 23
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: nenevelizovaná základná KZVS	z počtu 40

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP.
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. V prípade, ak tento zamestnanec skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek, zvyšuje sa výška odchodného minimálne o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca.

## § 41

### Ostatné príjmy

1. Ak dosiahne zamestnanec životné jubileum 50 rokov veku, poskytne sa mu odmena minimálne vo výške najnižšej mesačnej mzdovej tarify dohodnutej v tejto KZVS.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom aj ďalšie druhy osobných príjmov.

## Šiesta kapitola

### DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť účastníkovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. v platnom znení.

## § 42

Zamestnávatelia, ktorí uzavru zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (ďalej len DS) sa zaväzujú, že do týchto zmlúv premietnu v plnom rozsahu ustanovenia tejto KZVS a PKZ o doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len DDS).

## § 43

### 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 uzatvorené podľa zákona č.123/1996 Z.z. v platnom znení sa považujú za zamestnávateľské zmluvy a účastnícke zmluvy uzatvorené podľa zákona č. 650/2004 Z.z. v platnom znení.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 24
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: nenoelizovaná základná KZVS	z počtu 40



## § 44

### Výška príspevkov

1. Zamestnávateľa, ktorí uzavrujú s DS zamestnávateľskú zmluvu, poskytnú na DDS zamestnancom, ktorým vznikne účasť na DDS, príspevky minimálne vo výške 1,5% úhrnu zúčtovaných miezd účastníkov. Ďalšie zvýšenie príspevkov z úhrnu zúčtovaných miezd účastníkov, ktoré sú podľa § 19 ods. 3 písm. l) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v platnom znení daňovými výdavkami zamestnávateľa, je možné dohodnúť v PKZ.
2. Ak účastník vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť príspevok na DDS najmenej 3% z vymeriavacieho základu účastníka podľa § 138 ods. 1 až 7 zákona č. 461/2003 Z.z. v platnom znení. Ďalšie zvýšenie príspevkov z vymeriavacieho základu účastníka, ktoré sú podľa § 19 ods. 3 písm. l) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v platnom znení daňovými výdavkami zamestnávateľa, je možné dohodnúť v PKZ.
3. Zamestnávateľa a účastníci platia DS príspevky mesačne. Výška príspevku zamestnávateľa za účastníka je minimálne 6,00 €. Maximálna výška príspevku zamestnávateľa sa dohodne v PKZ. Výška príspevku účastníka je stanovená v účastníckej zmluve, pričom jeho minimálna výška sa dohodne v PKZ.

## Siedma kapitola

### VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

## § 45

Pre právny výklad inštitútov, pojmov alebo ustanovení v obsahu tejto KZVS sú záväzné platné pracovnoprávne predpisy a podporne predpisy občianskeho práva, a pokiaľ by v určitej veci jednoznačný výklad neobsahovali, vykonávajú zmluvné strany na základe Ústavy SR a týchto predpisov záväzný výklad pre určenie vzájomných vzťahov upravených touto KZVS.

## § 46

1. O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v KZVS, sa vyhotovuje „Protokol“, ktorý podpisuje oprávnený zástupca za každú zmluvnú stranu a je záväzný pre vypracovanie znenia KZVS, dodatku, alebo prílohy.
2. Samostatným (osobitným) protokolom sa upravuje výklad inštitútov, pojmov alebo ustanovení a obmedzenie účinnosti KZVS z dôvodu mimoriadnej udalosti - v takomto prípade protokol tvorí osobitnú prílohu KZVS. Pokiaľ sa ním upravuje výklad pojmov alebo určujú podmienky a spôsob uplatnenia v ňom prijatých nárokov a záväzkov, je záväzný pre postup účastníkov zmluvných vzťahov upravených príslušnými právnymi predpismi a touto KZVS.
3. Zmena v obsahu KZVS sa vykonáva formou písomného dodatku ku KZVS číslovaného poradovým číslom.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 25
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

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

#### **§ 47**

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

#### **§ 48**

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

#### **§ 49**

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

#### **§ 50**

Táto KZVS je účinná od 1.1.2011 do 31.12.2013 s tým, že ustanovenia, ktorých platnosť je v texte vymedzená na jeden kalendárny rok, sa príslušným dodatkom k tejto KZVS dohodnú aj pre nasledujúci kalendárny rok, každoročne až do skončenia účinnosti celej KZVS.

#### **§ 51**

1. Táto KZVS je uzatvorená, v súlade s § 4 ods.3 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, pre odvetvie označené podľa Vyhlášky č.306/2007 Štatistického úradu Slovenskej republiky, z 18. júna 2007, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností, kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni skupiny:
- 25.3 (výroba parných kotlov okrem kotlov ústredného kúrenia),
  - 35.12 (prenos elektriny),
  - 35.13 (rozvod elektriny),
  - 35.3 (dodávka pary a rozvod studeného vzduchu),
  - 42.2 (výstavba verejných sietí).

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>						<b>strana 26</b>	
<b>Počet novelizácií</b>	0	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> nenoelizovaná základná KZVS	z počtu 40

2. Táto KZVS je vyhotovená v ôsmich rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží tri rovnopisy; dva rovnopisy budú v zmysle zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, odovzdané Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie a oznámenie v Zbierke Zákonov Slovenskej republiky.

**V Bratislave dňa 1. februára 2011**

**Bc. Juraj Blahák v.r.**  
predseda ECHOZ

**Ing. Tomáš Malatinský v.r.**  
prezident ZZES

**Energeticko-chemický**  
**odborový zväz**

**Zväz zamestnávateľov**  
**energetiky Slovenska**

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 27</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> nenovelizovaná základná KZVS	z počtu 40

**Zoznam organizácií, združených vo Zväze a v ECHOZ  
pre ktoré je KZVS záväzná**

**Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska**  
Union of Employers of Power Industry in Slovakia

1. ZSE, a.s.                      Západoslovenská energetika, a.s.  
Čulenova 6  
816 47 Bratislava 1  
IČO/ Company ID No.: 35823551  
SK NACE Rev. 2: 35.13.0 Rozvod elektriny
2. SSE, a.s.                      Stredoslovenská energetika, a.s.  
Pri Rajčanke 4B  
010 47 Žilina  
IČO/ Company ID No.: 36403008  
SK NACE Rev. 2: 35.13.0 Rozvod elektriny
3. VSE a.s.                      Východoslovenská energetika a.s.  
Mlynská 31  
042 91 Košice  
IČO/ Company ID No.: 36211222  
SK NACE Rev. 2: 35.13.0 Rozvod elektriny
4. TEKO, a.s.                      Tepláreň Košice, a.s.  
Teplárenská 3  
042 92 Košice  
IČO/ Company ID No.: 36211541  
SK NACE Rev. 2: 35.30.0 Dodávka pary a rozvod studeného  
vzduchu
5. SES, a.s.                      Slovenské energetické strojárne, a.s.  
Továrenská 210  
935 28 Tlmače  
IČO/ Company ID No.: 31411690  
SK NACE Rev. 2: 25.30.0 Vyroba parných kotlov okrem kotlov  
ústredneho kúrenia
6. SAG ELV, a.s.                      SAG ELV Slovensko, a.s.  
Čulenova 5  
816 46 Bratislava 1  
IČO/ Company ID No.: 36863513  
SK NACE Rev. 2: 42.22.0 Výstavba elektrických a  
telekomunikačných sietí
7. SEPS, a.s.                      Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a.s.  
Mlynské Nivy 59/A  
824 84 Bratislava 26  
IČO/ Company ID No.: 35829141  
Kód OKEČ: 35.12.0 Prenos elektriny

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 28</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

8. ŽILTEP, a.s. Žilinská teplárenská, a.s.  
 Košická 11  
 010 00 Žilina  
 IČO/ Company ID No.: 36403032  
 SK NACE Rev. 2: 35.30.0 Dodávka pary a rozvod studeného vzduchu
9. ELV.P, a.s. ELV PRODUKT, a.s.  
 Nitrianska 3  
 903 12 Senec  
 IČO/ Company ID No.: 34110135  
 SK NACE Rev. 2: 23.61.0 Výroba betónových výrobkov na stavebné účely
10. ZvT, a.s. Zvolenská teplárenská, a.s.  
 Lučenecká cesta 25  
 916 50 Zvolen  
 IČO/ Company ID No.: 36052248  
 SK NACE Rev. 2: 35.30.0 Dodávka pary a rozvod studeného vzduchu
11. MT, a.s. Martinská teplárenská, a.s.  
 Robotnícka 17  
 036 80 Martin  
 IČO/ Company ID No.: 36403016  
 SK NACE Rev. 2: 35.30.0 Dodávka pary a rozvod studeného vzduchu

### **Energeticko-chemický odborový zväz**

Power-Chemical Trade Union

### **Jednotný SK NACE Rev. 2: pre všetky ZO ECHOZ: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií**

Unified SK NACE Rev. 2: for all associations of ECHOZ: 94.20.0 Union organisations' activities

1. ZO ECHOZ pri Stredoslovenská energetika, a.s. Žilina  
 BO ECHOZ of Pri Rajčanke 4B  
 010 47 Žilina 1  
 IČO/ Company ID No.: 30843928044
2. ZO ECHOZ pri Východoslovenská energetika a.s. Košice  
 BO ECHOZ of Mlynská 31  
 042 91 Košice 2  
 IČO/ Company ID No.: 30843928045
3. ZO ECHOZ pri Západoslovenská energetika, a.s. Bratislava  
 BO ECHOZ of Koháryho 101  
 934 01 Levice 1  
 IČO/ Company ID No.: 30843928046
4. ZO ECHOZ pri OTC Hlohovec, s.r.o.  
 BO ECHOZ of Štefánikova 85  
 920 01 Hlohovec  
 IČO/ Company ID No.: 30843928047

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 29</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

5. ZO ECHOZ pri Enermont, s.r.o.  
BO ECHOZ of Novozámocká 3  
949 05 Nitra 5  
IČO/ Company ID No.: 30843928048
6. ZO ECHOZ pri Zvolenská teplárenská, a.s.  
BO ECHOZ of Nerudova 1792/18  
961 50 Zvolen  
IČO/ Company ID No.: 30843928049
7. ZO ECHOZ pri Martinská teplárenská, a.s.  
BO ECHOZ of Robotnícka 17  
036 80 Martin 1  
IČO/ Company ID No.: 30843928050
8. ZO ECHOZ pri Žilinská teplárenská, a.s.  
BO ECHOZ of Košická 11  
010 47 Žilina 1  
IČO/ Company ID No.: 30843928051
9. ZO ECHOZ pri Tepláreň Košice, a.s.  
BO ECHOZ of Teplárenská 3  
042 92 Košice 12  
IČO/ Company ID No.: 30843928052
10. ZO ECHOZ pri Trnavská teplárenská, a.s.  
BO ECHOZ of Coburgová 84  
917 42 Trnava  
IČO/ Company ID No.: 30843928053
11. ZO ECHOZ pri TEKO-R, s.r.o.  
BO ECHOZ of Páterova 8  
048 01 Rožňava  
IČO/ Company ID No.: 30843928054
12. ZO ECHOZ pri SAG ELV Slovensko, a.s.  
BO ECHOZ of Čulenova 5  
816 46 Bratislava 1  
IČO/ Company ID No.: 30843928055
13. ZO ECHOZ pri Elektrovod Žilina, a.s.  
BO ECHOZ of Bytčická cesta 4  
010 42 Žilina 1  
IČO/ Company ID No.: 30843928056
14. ZO ECHOZ pri ELV Produkt, a.s., Senec  
BO ECHOZ of Nitrianska 3  
903 12 Senec  
IČO/ Company ID No.: 30843928057
15. ZO ECHOZ pri Stredná odborná škola elektrotechnická  
BO ECHOZ of Komenského 50  
010 01 Žilina  
IČO/ Company ID No.: 30843928059
16. ZO ECHOZ pri Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a.s.  
BO ECHOZ of Obchodná ul. č. 2  
010 47 Žilina 1  
IČO/ Company ID No.: 30843928060

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 30</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

17. ZO ECHOZ pri Slovenská inovačná a energetická agentúra Košice  
BO ECHOZ of Krivá 18  
041 94 Košice  
IČO/ Company ID No.: 30843928061
18. ZO ECHOZ pri Slovenské energetické strojárne, a.s., Tlmače  
BO ECHOZ of Továrenská 210  
935 28 Tlmače  
IČO/ Company ID No.: 30843928063
19. ZO ECHOZ pri MPBH, s.r.o. Zvolen  
BO ECHOZ of Unionka 54  
960 01 Zvolen  
IČO/ Company ID No.: 30843928064
20. ZO ECHOZ pri Elektroenergetické montáže, a.s.,  
BO ECHOZ of Pri Rajčanke 6  
010 04 Žilina  
IČO/ Company ID No.: 30843928065
21. ZO ECHOZ pri TP 2, s.r.o.  
BO ECHOZ of Priemyselná 720  
072 22 Strážske  
IČO/ Company ID No.: 30843928066

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>							<b>strana 31</b>
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

**ZBORNÍK**  
**MZDOVÝCH KOMPENZÁCIÍ ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE**

**2011 - 2013**

<b>Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013</b>						<b>strana 32</b>	
<b>Počet novelizácií</b>	<b>0</b>	1	2	3	4	<b>Dôvod novelizácií:</b> <b>nenovelizovaná základná KZVS</b>	<b>z počtu 40</b>



## 1. Úvod

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

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

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

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

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

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

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

- a) Pre účely poskytovania mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí sa za základné kritériá považujú faktory pracovného prostredia s prevažne špecifickými účinkami, t.j. účinkami typickými pre pôsobiacu škodlivinu, ktorá v priebehu pracovného procesu pôsobí na ľudský organizmus. Ide teda o faktory, pri ktorých vzniká nebezpečie vzniku choroby z povolania alebo iného závažného poškodenia zdravia s trvalými následkami skracujúcimi dobu pracovnej spôsobilosti.
- b) Faktory pracovného prostredia, u ktorých sa uplatňuje mzdové zvýhodnenie, sú rozdelené do nasledovných skupín:
  - **chemické škodliviny** rôzneho zoskupenia, t.j. najmä chemické látky, ktoré sa vo výrobnom procese používajú, ktoré vznikajú alebo sa vyrábajú a unikajú do pracovného prostredia, alebo inak prichádzajú do priameho styku so zamestnancom za predpokladu, že môžu na organizmus pôsobiť negatívne,
  - **prach**, t.j. drobné častice tuhého skupenstva, ktoré sa pri výrobnom procese dostávajú do ovzdušia, sú zamestnancom vdychované a pôsobia na organizmus buď miestne svojim množstvom ( inertný prach) alebo vyvolávajú tvorbu väziva ( fibroplastický prach),

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013							strana 33
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: novelizovaná základná KZVS	z počtu 40

- **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 sťaženie a zdraviu škodlivú pracovnú podmienku sa považuje aj zdravotne nevhodné avšak preádzkovo nutnú striedanie oboch extrémnych prípadov ( prechod z extrémneho tepla do chladu),
  - **vysokofrekvenčné elektromagnetické žiarenie** v pásme kilometrovom až milimetrovom a frekvencii 39 kHz a vyššie, používané ako zdroj energie pri rôznych technológiách, ktoré vyvolávajú tepelné a netepelné účinky na organizme,
  - **zvýšené nebezpečie infekcie**, najmä styk s vysoko infekčným materiálom a zdrojmi nebezpečných nákaz, ako neoddeliteľnou súčasťou pracovného prostredia s nešpecifikovaným nebezpečím infekcie,
  - **nadmerný hluk**, t.j. hluk vyvolávajúci nepriaznivé účinky a po dlhšej dobe poškodzovanie organizmu ( tejto charakteristike zodpovedá hladina hlučnosti, vyjadrená triedou hluku najmenej 85 dB),
  - **mechanické chvenia a vibrácie** v takej intenzite, ktorá pri prenášaní na ľudský organizmus môže v ňom vyvolať nepriaznivé účinky a vznik trvalého poškodenia.
- c) Výška mzdového zvýhodnenia je u jednotlivých faktorov rozlíšená v súbore prác a pracovných činností vykonávaných v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí.
- d) K obmedzeniu negatívneho charakteru pri poskytovaní mzdového zvýhodnenia ( finančnej kompenzácie za vedomé poškodzovanie zdravia) sa postupuje nasledovne:
- sťažené a zdraviu škodlivé pracovné prostredie sa posudzuje tak, ako keby boli realizované všetky technické a organizačné opatrenia, ktoré sú za súčasného stavu technicky realizovateľné. Hodnotí sa len taká miera sťažujúcich vplyvov, ktorá je pri výkone hodnotenia práce obvyklá, neprihliada sa k občasným odchýlkam a k havarijným stavom,
- e) Ak zamestnávateľ realizuje technicko-organizačné opatrenia, ktorými sa odstráni alebo zníži škodlivý vplyv pracovného prostredia, príplatok sa zníži alebo zruší.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ECHOZ a ZZES na roky 2011-2013						strana 34	
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: nenovelizovaná základná KZVS	z počtu 40

f) Výklad niektorých pojmov

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

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

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

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

- chemické škodliviny a prach,
- nepriaznivé klimatické podmienky,
- špecifické podmienky,
- nebezpečie 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 odľučovačov popolčeka a odpopoľňovacích zariadení	oxid uhoľnatý, uhličitý, siričitý
3.	Opravy teplovodných a parovodných systémov v uzavretých priestoroch, kanáloch a šachtách pod zemou	škodlivé výpary

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
4.	Opravy, montáž, formovanie a demontáže ortuťových meračích prístrojov pri manipulácii s ortuťou	ortuťové pary, priamy styk s kovovou ortuťou
5.	Ručné odmasťovanie strojných súčastí ( organickými rozpúšťadlami)	chemické výpary organického pôvodu
6.	Zváranie a rezanie elektrickým oblúkom a) ocele a farebných kovov v zvarovniach, polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch b) dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou c) pozinkovaných výrobkov d) v ochrannej atmosfére oxidu uhličitého alebo argónu e) hliníka a jeho zliatín  f) v šachtách a tuneloch g) uzavretých nádob, alebo veľkých predhriatych dielcov ( nad 650 °C)	zlúčeniny dusíka a farebných kovov,  zlúčeniny dusíka a olova, prach, výpary zinku agresívna redukčná atmosféra  agresívna redukčná atmosféra  zlúčeniny dusíka sálavé teplo, výpary elektród
7.	Zváranie a rezanie plameňom a) dielcov a konštrukcií natretých suríkovou farbou b) v polouzatvorených a uzatvorených prevádzkových priestoroch c) 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 miešaciek, 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

P.č.	Pracovná činnosť	Škodlivina
19.	Čistenie výrobných zariadení tankov, nádrží, zásobníkov v prípade, že pracovník pracuje v uzavretom priestore (antracénový olej, cyklohexanon, chlór, kaprolaktan, kyselina dusičná, fosforečná, chlór-sulfová, naftalín, octan 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 opaľovanie 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 zdvíhacích 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 uhlíkovodíkov
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 <sub>6</sub> (hexafluorid sírový)	izolačný plyn SF <sub>6</sub>
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	uhľový 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 odlučovačov popolčeka za horúca po odstavení	vysoká prašnosť, hluk, sálavé teplo, oxidy uhlíka, popolový a uhľový 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 <sub>2</sub>
11.	Ohrievanie materiálu v peci na kovaciu teplotu v kovárni	sálavé teplo
12.	Opravy a údržba kablových trás v šachtách v podzemí	vysoká koncentrácia škodlivín
13.	Údržbárske práce na 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) 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, saviek 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 vyhŕňovania 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.	Vyvážanie nádob s fekáliami, čistenie fekálnych nádrží chlórovým vápnom	nebezpečie infekcie, odpuďujúce prostredie
11.	Ničenie myši 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, odpuďujúce prostredie

**e) Hlučnosť a mechanické chvenie ( vibrácie)**

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

#### f) Použitie dýchacieho izolačného prístroja

P.č.	Pracovná činnosť	Zásah	Výcvik
1.	Použitie dýchacieho izolačného prístroja za každú začatú hodinu	1,23 €	0,83 €
	a) Použitie protipožiarneho a protichemického ochranného obleku	0,36 €	0,36 €
	b) Vykonávanie fyzickej práce v protipožiarňom a protichemickom ochrannom obleku	0,37 €	0,36 €
	c) Pri teplote nad 50 °C	0,36 €	0,36 €

Pravidlá pre použitie sadziieb môžu byť stanovené v podnikovej kolektívnej zmluve.

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

##### a) Chemické zlúčeniny

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

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

##### b) Prašnosť

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

##### c) Hluk a vibrácie

Nariadenie vlády SR č.115/2006 Z.z. z 15. februára 2006 o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku,

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č.549/2007 Z.z. zo 16. augusta 2007, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prípustných hodnotách hluku, infrazvuku a vibrácií a o požiadavkách na objektivizáciu hluku, infrazvuku a vibrácií v životnom prostredí

##### d) Mikroklimatické podmienky

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

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