



Stredoslovenská
distribučná

PODNIKOVÁ K O L E K T Í V N A Z M L U V A

na roky 2023 – 2025

uzatvorená medzi:

odborovou organizáciou:

**Základná organizácia Odborového zväzu MODERNÉ
ODBORY AIOS NOVÉ ODBORY ENERGETIKOV**

a

zamestnávateľom:

Stredoslovenská distribučná, a.s.

OBSAH:

Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA -----	5
§ 1 Zmluvné strany -----	5
§ 2 Predmet podnikovej kolektívnej zmluvy -----	5
§ 3 Záväznosť podnikovej kolektívnej zmluvy -----	5
Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN -----	6
§ 4 Spoločné záväzky -----	6
§ 5 Záväzky zamestnávateľa -----	6
§ 6 Záväzky odborovej organizácie -----	7
§ 7 Odborová činnosť -----	7
§ 7a Sociálne partnerstvo -----	8
Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY -----	8
§ 8 Pracovný čas -----	8
§ 9 Práca nadčas a nočná práca -----	9
§ 10 Pracovná pohotovosť -----	9
§ 11 Dovolenka-----	10
§ 12 Prekážky v práci -----	10
§ 13 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách -----	13
Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP -----	13
§ 14 Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia -----	13
§ 15 Sociálny fond -----	14
§ 16 Sociálna starostlivosť o zamestnancov -----	14
§ 17 Pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci -----	16
Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY -----	17
časť A: MZDY -----	17
§ 18 Minimálna mzda -----	17
§ 19 Spôsob odmeňovania -----	17
§ 20 Tarifná sústava -----	17
§ 21 Rast mzdových nákladov -----	18
§ 22 Príplatok za zastupovanie -----	18
§ 23 Mzda za odborné školenie -----	18
§ 24 Mzda pri výkone inej práce -----	18
§ 25 Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa -----	19
§ 26 Mzda za prácu nadčas -----	19
§ 27 Mzda a náhrada mzdy za sviatok -----	19
§ 28 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu -----	20
§ 29 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce-----	20
§ 30 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky-----	20
§ 31 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra -----	20
§ 32 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu-----	21
§ 33 Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách-----	21
§ 34 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach, na dvojítych vedeniach od 22 kV (vrátane) a vyššie a na prácach pod napätím -----	21
§ 35 Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení-----	21
§ 36 Mzdové zvýhodnenie za výkon inej činnosti a ostatné mzdové zvýhodnenia -----	22

§ 37 Náhrada za pracovnú pohotovosť -----	22
§ 38 Ďalšie zložky mzdy -----	23
§ 39 Dovolenková a vianočná mzda -----	23
§ 40 Ročná odmena -----	24
§ 41 Splatnosť mzdy, výplata mzdy -----	24
§ 42 Priemerný zárobok -----	24
časť B : OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY -----	25
§ 43 Odstupné -----	25
§ 44 Odchodné -----	27
§ 45 Ostatné odmeny -----	27
Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE -----	28
§ 46 Výška príspevkov DDS -----	28
Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA -----	29
Príloha č. 1 -----	31
Príloha č. 2 -----	32
Príloha č. 3 -----	37
Príloha č. 4 -----	38
Príloha č. 5 -----	42
Príloha č. 6 -----	43
Príloha č. 7 -----	44
Príloha č. 8 -----	46
Príloha č. 9 -----	48
P R O T O K O L -----	50

PREHLAD POUŽITÝCH SKRATIEK:

PKZ	Podniková kolektívna zmluva
KZVS	Kolektívna zmluva vyššieho stupňa
SSD	Stredoslovenská distribučná, a.s.
a.s.	akciová spoločnosť
ZO	Základná odborová organizácia
V – ZO	Výbor Základnej organizácie
V – OÚ	Výbor odborového úseku
P – ZO	Predsedníctvo ZO
ZP	Zákonník práce
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
EZ	elektrické zariadenia
KPI	klúčové ukazovatele
FPD	fond pracovnej doby
PN	pracovná neschopnosť
MD	materská dovolenka
VP	výkonnostná prémie
EBITDA	zisk pred zdanením, úrokmi a odpismi
OP	operatívny plán
HV	hospodársky výsledok
SF	Sociálny fond
DDS	Doplnkové dôchodkové sporenie
LZ	Ľudské zdroje
GR	Generálny riaditeľ
Z.z. alebo Zb.	Zbierka zákonov
vyhl.	Vyhláška
NV	Nariadenie vlády
NR SR	Národná rada Slovenskej republiky
MZ SR	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
ods.	odsek
písm. / p.	písmeno
b.r.	bežný rok
r.	rok
á	po

Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA

§ 1 Zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu MODERNÉ ODBORY AIOS NOVÉ ODBORY ENERGETIKOV
Svätoplukova 423/32
IČO: 424141210009
zastúpená Bc. Kristian Uhrin, predseda Základnej organizácie NOE

(ďalej len „**ZO NOE**“)
a

Stredoslovenská distribučná, a.s.
Pri Rajčianke 2927/8, 010 47 Žilina
IČO: 36 442 151
zastúpená Mgr. Ing. Marek Štrpka, generálny riaditeľ

(ďalej len „**SSD**“ alebo „**zamestnávateľ**“)

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach, uzatvárajú túto

PODNIKOVÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU

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

P R E A M B U L A

Vychádzajúc zo spoločných zámerov, cieľov a vzájomnej spolupráce spoločností skupiny SSE Holding, deklaruje Stredoslovenská distribučná, a.s. v postavení zamestnávateľa záujem na zabezpečení rovnakej úrovne pracovnoprávných vzťahov pre svojich zamestnancov, ako bude úroveň pracovnoprávných vzťahov pre zamestnancov v ostatných spoločnostiach v skupine SSE Holding, a to v nasledovných oblastiach:

- pracovný čas;
- dovolenka na zotavenie a prekážky v práci;
- tvorba sociálneho fondu (povinný prídel 1,0% + ďalší prídel 0,5%);
- odstupné a odchodné;
- jubilejné odmeny;
- doplnkové dôchodkové sporenie.

§ 2 Predmet podnikovej kolektívnej zmluvy

Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „Podniková kolektívna zmluva“, alebo skráteno „PKZ“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých a to v súlade s platnými právnymi predpismi a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a zároveň stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

§ 3 Záväznosť podnikovej kolektívnej zmluvy

1. Podniková kolektívna zmluva je záväzná pre odborovú organizáciu pôsobiacu u zamestnávateľa na strane jednej a zamestnávateľa SSD na strane druhej a ich prípadných právnych nástupcov.

2. Ustanovenia PKZ upravujú nároky, práva a povinnosti všetkých zamestnancov v pracovnom pomere, ktorí majú uzatvorenú so zamestnávateľom pracovnú zmluvu, pokiaľ nie je osobitne v PKZ uvedené inak.
3. Ustanovenia PKZ sa v § 43 Odstupné a § 44 Odchodné nevzťahujú na zamestnancov v pracovnej pozícii Generálny riaditeľ a zamestnancov na pracovných pozíciách I. a II. úrovne riadenia (riadiace úrovne sú definované v platnom Organizačnom a kompetenčnom poriadku zamestnávateľa), a to počas doby vykonávania funkcie v týchto pracovných pozíciách. Zamestnanci uvedení v týchto pozíciách budú mať dohodnuté podmienky odstupného a odchodného v pracovnej zmluve, ktoré budú najmenej v rozsahu podľa platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

§ 4 Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľa, vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu, ako aj ostatných zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa.
3. V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa smerovať ku kolektívnemu vyjednávaniu s cieľom uzavrieť PKZ.
4. Dbáť na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie.
5. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená.
6. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborových organizácií na pracovisku i na verejnosti.
7. Rešpektovať výklad dohodnutých pojmov, ktorý je v záverečnej časti PKZ.
8. Realizovať v priebehu príslušného kalendárneho roka dve spoločné zasadnutia zástupcov vedenia SSD, a.s. s výbormi odborových organizácií za účelom podania informácií k aktuálnym zámerom pre nasledujúce obdobie a vyhodnotenie predchádzajúceho finančného obdobia, resp. vyhodnotenia plnenia záväzkov PKZ za dané obdobie.

§ 5 Záväzky zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať primerané pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí a podporovať ich v prehlbovaní kvalifikácie.
2. Rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednanie a právo na štrajk, práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení v zmysle platnej legislatívy a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, členstva a výkonu funkcie v odborovej organizácii, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Dbáť na to, aby pracovné zmluvy zamestnancov obsahovali okrem podstatných náležitostí ako druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky aj výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby alebo uvedené odkazom na príslušné ustanovenia PKZ, prípadne Zákonníka práce (ďalej len ZP).
4. V zmysle § 131 ods. 3 ZP uzatvoriť so zamestnancom dohodu o zrážkach zo mzdy so súhlasom o vykonaní mesačných zrážok odborového príspevku - člena odborovej organizácie a poukazovať tieto zrážky na účet odborovej organizácie určenej zamestnancom v súlade s § 130 ods. 8 ZP. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 dní pred výplatným termínom.

5. Prihliadať na zamestnancov sociálne slabých alebo blízkych dôchodkovému veku (napr. osamelých, ktorí sa sústavne starajú aspoň o jedno nezaopatrené dieťa) v prípade uskutočňovania racionalizácie pracovných miest v zmysle dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP a vytvárať podmienky pre udržanie ich zamestnania.

§ 6

Záväzky odborovej organizácie

Odborové organizácie a členovia ich odborového orgánu sa zaväzujú:

1. Zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
2. Vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania 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.
5. Vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov kolektívnej zmluvy, pričom sú oprávnení najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
 - vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

§ 7

Odborová činnosť

1. Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov. Príslušným odborovým orgánom oprávneným a zodpovedným konať v mene členov odborovej organizácie a v zmysle príslušných právnych predpisov v mene všetkých zamestnancov zamestnávateľa je Výbor základnej organizácie.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje odborovým orgánom na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Nevyhnutným vybavením podľa predchádzajúcej vety sa rozumie najmä počítač s internetovým pripojením. Podrobnejšie podmienky sa dohodnú v osobitnej dohode s každou odborovou organizáciou.
3. Činnosť členov odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce v zmysle § 240 ods. 1 Zákonníka práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
4. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie a odborovú činnosť v odborovom orgáne, v zmysle § 136 ods. 1 Zákonníka práce pre ZO NOE a ZO ECHOZ pracovné voľno s náhradou mzdy pre dvoch zamestnancov - predsedu ZO NOE a predsedu ZO ECHOZ a tajomníka ZO NOE, ZO ECHOZ, v rozsahu plného fondu ich pracovného času.
5. Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas v zmysle § 240 ods. 2 Zákonníka práce.

§ 7a Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a) kolektívnym vyjednávaním,
 - b) spolurozhodovaním,
 - c) prerokovaním,
 - d) právom na informácie,
 - e) kontrolnou činnosťou.
2. Zamestnávateľ môže iba po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu vydať pracovný poriadok, inak je neplatný.
3. Zamestnávateľ v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce nesmie bez vážnych dôvodov narúšať súkromie zamestnanca tým, že monitoruje zamestnancov na pracovisku bez toho, aby zamestnancov na to vopred upozornil. Monitorovanie zamestnancov na pracovisku a jeho prípadné zmeny, je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie - rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania.

Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 8 Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov pracujúcich v nepretržitých prevádzkach je 36 hodín, u ostatných zamestnancov 37,5 hodiny.
2. Fond pracovného času plánovaný pre obdobie od **1.1.2023** do **31.12.2023**, kde v roku 2023 je 260 pracovných dní s platenými sviatkami je:
 - a) v riadnom pracovnom čase: **1 950** pracovných hodín
 - b) v nepretržitej prevádzke: **1 872** pracovných hodín (s prihliadnutím na harmonogramy striedania zmien)
3. Deň 1. október sa stanovuje ako „Deň energetiky“ pre zamestnancov energetiky Slovenska. Pre zamestnancov, ktorí si z prevádzkových dôvodov nemôžu čerpať pracovné voľno v stanovený deň, si toto voľno môžu vyčerpať do konca príslušného kalendárneho roku.
4. Rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a pružný pracovný čas sa dohodne s Výbormi odborových organizácií v zmysle § 232 ods. 1 Zákonníka práce. Pri nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase v prípade nepretržitých prevádzok obdobím, v ktorom musí byť dosiahnutý priemerný týždenný pracovný čas je kalendárny štvrtrok, najneskôr kalendárny rok. Pri vyrovnaní priemerného týždenného pracovného času v stanovenom období sa pracovný čas v rozsahu kratšom ako jedna pracovná zmena posudzuje nasledovne – chýbajúci pracovný čas predstavuje prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle §142 ods. 3 ZP a prevyšujúci pracovný čas bude zamestnancovi vykázaný a zaplatený ako nadčas.
5. Rozvrhnutie pracovného času, zmennosť, začiatok a koniec pracovného času, prípadne prestávky v práci pre všetkých zamestnancov určuje zamestnávateľ po dohode s Výborom odborovej organizácie.
Na pracoviskách pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase na päť dní v týždni pre pevný a pružný pracovný čas platia tieto zásady:
 - a) dĺžka pracovnej zmeny pre pevný pracovný čas je najviac 8 hodín vrátane prestávky na odpočinok a jedenie,
 - b) dĺžka pracovnej zmeny pre pružný pracovný čas je najviac 12 hodín vrátane prestávky na odpočinok a jedenie,
 - c) pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase sa zásadne nestanoví pracovný čas na soboty, nedele, štátne sviatky a dni pracovného pokoja,
 - d) k vyrovnaniu pracovného času pri pružnom pracovnom čase musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho mesiaca.

Na pracoviskách s nepretržitou prevádzkou, na ktorých sa uplatňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, platia tieto zásady:

- a) v nepretržitej prevádzke je dĺžka zmeny najviac 12 hodín vrátane prestávky na odpočinok a jedenie,
 - b) každému zamestnancovi určí zamestnávateľ rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé dni, týždne, resp. mesiace harmonogramom striedania zmien,
 - c) k vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho roka.
6. 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 a tento sa započítava do pracovného času zamestnanca v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
 7. Okruh ťažkých telesných prác alebo duševných prác, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, u ktorých nesmie pracovný čas presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín sa v súlade s predpismi na ochranu zdravia dohodne s Výbormi odborových organizácií.
 8. Ak je pracovný čas rozvrhnutý do dvoch pracovných zmien, ide o dvojzmenný pracovný režim. Ak je rozvrhnutý do troch pracovných zmien, ide o trojzmenný pracovný režim. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvisle po všetky dni v týždni, je nepretržitý pracovný režim.
 9. V pracovných režimoch s nočnými zmenami začína deň pracovného pokoja hodinou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu pracovných zmien ako prvá ranná zmena.
 10. Na nevyhnutnú osobnú očistu zamestnancov zamestnávateľ určuje čas v dĺžke 15 minút po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času.

§ 9

Práca nadčas a nočná práca

1. Celkový rozsah a podmienky práce nadčas pre jednotlivé organizačné jednotky a pracoviská je určený v súlade s ustanoveniami § 97 ZP nasledovne:
 - a) práca nadčas nesmie prekročiť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov,
 - b) zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín za jeden kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
3. Do počtu najviac ročne prípustnej práce nadčas podľa ods. 1 písm. b) sa nezahŕňa práca, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri:
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania 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.
4. Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na rizikových pracoviskách, nemôže byť nariadená práca nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa ods. 3 a v prípade prác na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.
5. 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.
6. Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila 8 hodín v dobe najviac štyroch kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom pri výpočte priemernej dĺžky pracovnej zmeny zamestnanca pracujúceho v noci sa vychádza z päťdenného pracovného týždňa.

§ 10

Pracovná pohotovosť

1. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

2. 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.
3. 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, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
4. Ak počet zamestnancov neumožňuje vystriedanie v pracovnej pohotovosti podľa ods. 1, môže byť so zamestnancom dohodnutá pracovná pohotovosť pri dodržaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ nemôže nariadiť pohotovosť zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky a osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.
6. Maximálny počet hodín nariadenej pohotovosti v kalendárnom mesiaci sa stanovuje na 32 hodín. Pohotovosť nad rámec 32 hodín mesačne sa musí dohodnúť so zamestnancom vopred každý kalendárny mesiac samostatne.

§ 11 Dovolenka

1. Rozsah a podmienky poskytovania dovolenky na zotavenie zamestnanca upravujú ustanovenia § 100 až 117 ZP. V zmysle § 103 ZP je základná výmera dovolenky na zotavenie štyri týždne, ak má zamestnanec menej ako 33 rokov veku a trvalo sa nestará o dieťa.
Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku alebo ak sa trvalo stará o dieťa, je päť týždňov.
2. Základná výmera dovolenky uvedená v bode 1. sa pre zamestnancov SSD zvyšuje o jeden pracovný týždeň (t. j. o 5 pracovných dní).
3. Zamestnávateľ môže po dohode s odborovými orgánmi určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne. Hromadné čerpanie dovolenky pre všetkých zamestnancov SSD okrem zamestnancov v nepretržitých prevádzkach je určené v dňoch:

rok 2023	28. august	Pondelok
rok 2024	30. august	Piatok
	23. december	Pondelok
	27. december	Piatok
		Piatok

Pre zabezpečenie operatívneho chodu organizačnej jednotky pri plnení pracovných úloh môžu riaditelia divízií, riaditelia sekcií a vedúci odborov urobiť pre jednotlivé funkcie výnimku z hromadného čerpania dovolenky.

§ 12 Prekážky v práci

1. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.
2. Pri pružnom pracovnom čase sa za jeden deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
3. Nároky zamestnancov v kalendárnom roku pri prekážkach v práci vrátane nárokov dôležitých osobných prekážok v práci vyplývajúcich zo Zákonníka práce na **poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy**, pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi a doloženými úradnými potvrdeniami, sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:

p.	druh prekážky v práci	nárok v zmysle ZP	celkový nárok ZP a PKZ
a)	vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní , ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času	7 dní + 1 deň
b)	preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom	na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času	
c)	preventívne lekárske prehliadky v súvislosti s prácou , ktoré budú vykonávané v lehotách podľa Prílohy č.6 PKZ	nevyhnutne potrebný čas	
d)	pri narodení dieťaťa zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť	nevyhnutne potrebný čas	1 deň + 1 deň
e)	sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie – len jednému z rodinných príslušníkov	nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní , ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času	7 dní + 1 deň
f)	sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy – len jednému z rodinných príslušníkov	nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 10 dní (pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať)	
g)	účasť na darovaní krvi , aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov	nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odberu a späť a za čas na zotavenie po odbere	1 deň
h)	pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa zamestnanca voľno musí byť vyčerpané do 4 pracovných dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr	2 dni + 1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb	5 dní
i)	pri úmrtí rodiča zamestnanca voľno musí byť vyčerpané do 4 pracovných dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr	1 deň + 1 deň , ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb	5 dní
j)	pri úmrtí súrodenca zamestnanca, rodiča alebo súrodenca jeho manžela , ako aj manžela súrodenca zamestnanca	1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb + 1 deň , ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb	
k)	pri úmrtí prarodiča (starého rodiča) alebo vnuka zamestnanca , alebo prarodiča (starého rodiča) jeho manžela , alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti	na nevyhnutne potrebný čas, najviac 1 deň na účasť na pohrebe týchto osôb + 1 deň , ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb	
l)	vlastná svadba	1 deň na účasť na svadbe	1 deň + 1 deň ak svadobný obrad pripadne na obvyklý pracovný deň

p.	druh prekážky v práci	nárok v zmysle ZP	celkový nárok ZP a PKZ
m)	svadba dieťaťa zamestnanca	1 deň na účasť na svadbe bez náhrady mzdy	1 deň ak svadobný obrad prípadne na obvyklý pracovný deň
n)	znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím	nevyhnutne potrebný čas, najviac 1 deň	
o)	prestťahovanie zamestnanca , ktorý má vlastné bytové zariadenie, v tej istej obci	1 deň bez náhrady mzdy	1 deň sťahovanie v záujme zamestnávateľa
p)	prestťahovanie zamestnanca , ktorý má vlastné bytové zariadenie, do inej obce	2 dni bez náhrady mzdy	2 dni sťahovanie v záujme zamestnávateľa
r)	vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP	1 poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby (pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať)	
s)	z príležitosti Dňa energetiky , stanoveného na 1. októbra zamestnanci, ktorí si z prevádzkových dôvodov nemôžu čerpať pracovné voľno v stanovený deň, si toto voľno môžu vyčerpať do konca príslušného roku		1 deň (úradné potvrdenie nie je potrebné)
t)	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.		1 deň (úradné potvrdenie nie je potrebné)

- Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 3. písm. a) a e) sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
- Zamestnávateľ poskytne **nevyhnutný čas pre účastníkov športových hier a kultúrnych aktivitách zamestnávateľa a celoslovenských športových hier energetikov a chemikov** za účelom reprezentácie Spoločnosti. Účasť sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Organizácia týchto aktivít bude realizovaná v súlade s vydanými pravidlami pre konkrétnu aktivitu.
- Nároky zamestnancov v kalendárnom roku na **poskytovanie voľna bez náhrady mzdy** pri splnení podmienok stanovených pracovnoprávnymi predpismi sa v uvedených prípadoch stanovujú takto:

p.	druh prekážky v práci	nárok v zmysle ZP	celkový nárok ZP a PKZ
a)	svadba rodiča zamestnanca	1 deň účasť na svadbe	

p.	druh prekážky v práci	nárok v zmysle ZP	celkový nárok ZP a PKZ
b)	vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdrav. zariadení po vyčerpaní nároku podľa §13 ods. 3 písm. a)	nevyhnutne potrebný čas	
c)	činnosť dobrovoľného zdravotníka Slovenského červeného kríža alebo inej organizácie pri výkone zdrav. služieb pri športových alebo spoločenských akciách, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa		nevyhnutne potrebný čas
d)	príprava a účasť zamestnanca pri organizovanej záujmovej telovýchovnej športovej alebo kultúrnej akcii , pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa		nevyhnutne potrebný čas
e)	ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska z dôvodu prerušenia premávky, alebo meškania pravidelnej verejnej dopravy	nevyhnutne potrebný čas	

7. **Súhlas k čerpaniu povoleného voľna neplateného** zamestnancom poskytuje:

- v rozsahu § 12 ods. 6 písm. a) až e) príslušný vedúci zamestnanec,
- na každý pracovný deň riaditeľ sekcie LZ po doporučení príslušného riaditeľa podľa Organizačného a kompetenčného poriadku,
- čerpanie povoleného voľna neplateného je zamestnanec povinný najneskôr 2 pracovné dni pred čerpaním oznámiť odboru Personálnych a mzdových služieb. Súhlas k čerpaniu povoleného voľna neplateného podľa písm. b) môže dostať zamestnanec až po vyčerpaní dovolenky, a to zo zdravotných dôvodov, prípadne z iných mimoriadne závažných udalostí.

§ 13

Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zásady, spôsob a výška poskytovania cestovných náhrad rieši vnútropodniková organizačná norma v súlade so zákonom č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení.

Štvrtá kapitola

SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP

§ 14

Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia

- S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania (§73 ods.1 ZP) prerokovať s odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť umiestnenia prepúšťaných zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Za tým účelom je zamestnávateľ povinný poskytnúť odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
- Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v §14 ods. 1 PKZ, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa §134 ZP.
- Pri realizácii organizačných zmien a útlmových programov je zamestnávateľ povinný v prípadoch, keď bude mať iné voľné miesta, zabezpečiť organizačne a finančne rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu zamestnanci záujem a potrebné predpoklady. Uvoľnené pracovné miesta bude zamestnávateľ obsadzovať podľa personálnych postupov.

§ 15 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľa, u ktorých je predmet činnosti zameraný na tvorbu zisku, vytvoria povinný prídelený sociálneho fondu vo výške 1,0 % z vymeriavacieho základu stanoveného zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení (ďalej len ako „zákon o SF“) a ďalší prídelený vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu stanoveného týmto zákonom.
2. V prípade rozhodnutia vedenia spoločnosti bude pridelený do Sociálneho fondu ďalší finančný objem z prevádzkového zisku spoločnosti, ktorého výška bude schválená Valným zhromaždením zamestnávateľa.
3. Za tvorbu a správu sociálneho fondu zodpovedá zamestnávateľ. Činnosti, ktoré súvisia s tvorbou a správou sociálneho fondu zabezpečuje sekcia Ľudské zdroje.
4. O použití sociálneho fondu sa dohodnú zmluvné strany v zmysle určených pravidiel a v zmysle zákona o SF. Tvorba a prerozdelenie sociálneho fondu pre rok 2023, na ktorom sa dohodol zamestnávateľ s odborovou organizáciou, tvorí Prílohu č. 5.
5. Pokiaľ dôjde k zániku zamestnávateľskej organizácie (zrušením bez likvidácie, rozdelením, prevodom a pod.) a prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, prevedie zamestnávateľ ak to bude v jeho kompetencii, zostatok alebo pomernú časť sociálneho fondu do sociálneho fondu právnych nástupcov.
6. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku. Za rodinného príslušníka na účely tohto zákona sa považuje manžel/ka zamestnanca (v prípade, že neuzavrie nové manželstvo) a nezaopatrené deti zamestnanca.
7. V rámci realizácie podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a zlepšenia ich životnej úrovne poskytne zamestnávateľ zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:
 - a) stravovanie zamestnancov
 - b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - c) rekreácie zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily.
Rekreácie zamestnancov a detské rekreácie môže organizačne a zmluvne zabezpečovať zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom.
 - d) sociálnu výpomoc a ďalšie príspevky pre darcov krvi a pri príležitosti narodenia dieťaťa zamestnanca,
 - e) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, pri PN dlhšej ako 12 mesiacov, pre jeho zdravotne postihnuté deti, rodinnému príslušníkovi, dôchodcovi, pozostalým po zamestnancovi, v spolupráci s odborovým orgánom v závažných a mimoriadnych prípadoch sociálny finančný nenávratný príspevok zo sociálneho fondu. V prípade dlhodobej PN dlhšej ako 3 mesiace, okrem prípadu, keď si zlý zdravotný stav privodí zamestnanec sám požitím alkoholu, v dôsledku zneužitia iných omamných alebo návykových látok, alebo porušením liečebného režimu, zamestnávateľ poskytne nenávratný príspevok od 100 €, (za každý mesiac minimálne 34 €) do maximálnej výšky 830 €. O nenávratnú výpomoc zamestnanec požiada písomne s priložením potrebných dokladov (potvrdenie od lekára a pod.) Tento príspevok bude zdaňovaný v zmysle platných zákonov,
 - f) cestovné zamestnancov,
 - g) doplnkové dôchodkové sporenie.

§ 16 **Sociálna starostlivosť o zamestnancov**

V rámci realizácie podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a zlepšenia ich životnej úrovne poskytne zamestnávateľ zamestnancom mimo sociálneho fondu nasledujúce benefity:

1. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny, stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom

zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé hlavné jedlo.

Od 01.02.2020 zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie počas pracovnej neschopnosti zamestnanca od 91. dňa pracovnej neschopnosti.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu, pričom výška tohto príspevku bude riešená vnútro podnikovou organizačnou normou.

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 podľa osobitného predpisu.

Túto povinnosť nemá voči zamestnancom, vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj zamestnancom s pružným pracovným časom (za súčasne splnenej podmienky, že dohodnutý týždenný pracovný čas zamestnanca je viac ako 20 hod.), ktorý v pracovnom dni využije možnosť čerpania „osobného voľna“ (ospravedlnená neprítomnosť zamestnanca v práci) a v dôsledku tejto skutočnosti neodpracuje viac ako 4 hodiny v daný pracovný deň.

2. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom preventívnu lekársku starostlivosť súvisiacu s výkonom práce v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku v zmysle Prílohy č. 6 „Lehoty preventívnych lekárskech prehliadok“.

3. Predškolské zariadenia

Zamestnávateľ bude uhrádzať časť nákladov za predškolské zariadenia a detské jasle umiestneným deťom zamestnancov v súlade s platnými predpismi formou príspevku vo výške **50 €** za ½ kalendárneho roka na dieťa, pričom pravidlá pre vyplatenie príspevku budú riešené vnútro podnikovou organizačnou normou.

4. Liečebné náklady

Zamestnávateľ uhradí rozdiel nákladov, ktoré podľa právnych predpisov nebude hradiť zdravotná, prípadne iná poisťovňa za zamestnanca, vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu, ktorý nie vlastnou vinou ochorí a podrobí sa v zahraničí nevyhnutným liečebným zákrokom.

5. Náhrada príjmu pri dočasnej PN

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z. nasledovne:

- a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **35 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **60 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

6. Náhrada príjmu pri dočasnej PN – znížená

Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške polovice minimálnej náhrady príjmu stanovenej v §8 ods.1 písm. a) a b) zákona č. 462/2003 Z.z., ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, v dôsledku zneužitia iných omamných alebo návykových látok, alebo porušením liečebného režimu.

7. Príspevok na dopravu

Zamestnávateľ poskytne príspevok na zvýšené cestovné náklady zamestnanca, ktoré vznikli v súvislosti s organizačnými zmenami v procese reštrukturalizácie, kde došlo k zmene miesta výkonu práce zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne príspevok na cestovné náklady v dôsledku zmeny miesta výkonu práce. Príspevok bude vyplácaný zamestnancom odmeňovaných tarifnou formou mzdy jedenkrát ročne vo výplate za mesiac november. Podmienky poskytnutia príspevku budú upravené vnútro podnikovou organizačnou normou.

Príspevok poskytne zamestnávateľ v závislosti od jednosmernej vzdialenosti (od 30 km) pôvodného miesta výkonu práce zamestnanca pred organizačnou zmenou a miesta výkonu práce po organizačnej zmene v nasledovnej výške:

- vzdialenosť od 30 km do 90 km – 1,0 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca
- vzdialenosť nad 90 km do 150 km – 1,8 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca
- vzdialenosť nad 150 km – 2,5 násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca

8. Vzdelávanie zamestnancov

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi zvýšiť si kvalifikáciu, ktorá je spojená s výkonom jeho súčasnej, prípadne budúcej pracovnej činnosti a je nevyhnutná pre jej výkon. Podmienky a postupy k uzatvoreniu Dohody o zvýšení kvalifikácie a zotrvaní v pracovnom pomere so zamestnancom sú definované vnútropodnikovou organizačnou normou.

9. Zvýhodnené služby pre zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sadzbu za odber elektrickej energie na domácnosti zníženú o 50% za 1kWh na 1 OM.

§ 17

Pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ, jeho zamestnanci a odborová organizácia majú spoločný záujem na dodržiavaní zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, za týmto účelom sa zaväzujú:

- a) ku kultúre bezpečnosti práce a prevencii rizík v SSD prostredníctvom permanentnej kontroly, návštev v teréne a podporovaním bezpečnosti práce.
- b) prehodnocovať a prispôbovať interné predpisy s cieľom uplatňovať aktuálne požiadavky z oblasti bezpečnosti práce a zabezpečiť dodržiavanie platnej legislatívy v tejto oblasti.
- c) analyzovať a následne zapracovávať najvhodnejšie postupy v oblasti bezpečnosti práce navrhované zamestnancami v teréne, ktoré podporujú identifikáciu a prevenciu rizík.
- d) požadovať od každého subdodávateľa, dodávateľa a jeho zamestnancov rovnakú úroveň záväzku v oblasti bezpečnosti práce a prevencie rizík.
- e) udržiavať vozový park v zodpovedajúcom technickom stave pre všetkých užívateľov a správať sa zodpovedne pri jeho používaní.

pre každého zamestnanca:

- a) poskytnúť, v závislosti od plnenia jeho pracovných povinností, všetky potrebné osobné ochranné prostriedky.
- b) vyškolit' každého zamestnanca na identifikáciu a prevenciu potenciálnych rizík bezpečnosti práce, ktoré sa môžu objaviť v závislosti od zadefinovaných pracovných zodpovedností.
- c) posilňovať profesionalitu každého riadiaceho zamestnanca v oblasti bezpečnosti práce, pre kontroly v teréne a prevenciu rizík.
- d) začleniť bezpečnosť práce a činnosti prevencie rizík bezpečnosti práce do hodnotenia každého zamestnanca.

2. Odborový orgán má podľa § 29 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, právo vykonávať kontrolu plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým povinnosti zamestnávateľa podľa:

- § 6 - Všeobecné povinnosti zamestnávateľa
 - § 7 - Oboznamovanie a informovanie zamestnancov
 - § 8 - Povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia
 - § 9 - Kontrolná činnosť
 - § 10 - Spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov
- vyššie uvedeného zákona.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizvať do vyšetrovacej komisie pri pracovnom úraze člena odborového orgánu a zástupcu zamestnancov pre BOZP.

4. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, poskytne zamestnávateľ jednorazové odškodnenie manželovi/ke a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej **3000 €**, manželovi/ke v sume najmenej **5000 €**. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej **1000 €** poskytne aj rodičom zosnulého.

5. Pri ťažkom pracovnom úraze s následkom trvalej invalidity, príčinou ktorého nebolo len výlučne konanie postihnutého, zamestnávateľ vyplatí postihnutému, okrem zákonných nárokov, zohľadniac mieru zavinenia postihnutého, finančný príspevok zo sociálneho fondu, ktorého výšku dohodnú zmluvné strany pri každom prípade osobitne.
6. Finančné výdavky spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľov v oblasti BOZP podľa tohto paragrafu sú výdavkami zamestnávateľov bez finančnej účasti zamestnancov.

Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY

časť A: MZDY

§ 18 Minimálna mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods. 2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda pre príslušný stupeň náročnosti práce ustanovená osobitným predpisom v nadväznosti na Prílohu č. 1 Zákonníka práce, pričom do mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenia podľa tejto PKZ a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

§ 19 Spôsob odmeňovania

Zamestnávateľ používa nasledovné spôsoby odmeňovania:

1. Tarifná mzda.
2. Zmluvná mzda – uplatňuje sa u zamestnancov, u ktorých nie je uplatnená tarifná mzda.

§ 20 Tarifná sústava

1. Zamestnávateľ uplatňuje systém odmeňovania vo forme tarifných tried skladajúci sa z 5 tarifných úrovní a 12 stupňov (A až F). V osobitných prípadoch môže byť zamestnancovi priznaný tzv. nadstavbový stupeň G v rozsahu G1 až G3 v zmysle Prílohy č. 3 PKZ.
2. Pracovné pozície sú ohodnotené a zaradené do jednotlivých tarifných tried podľa integrovanej faktorovej analýzy (IFA) podľa medzinárodnej metodológie IFA/JOSS.
3. Na základe druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a kvalifikácie, zamestnávateľ zaradí zamestnanca na pracovné miesto. Zaradenie pracovných miest do príslušných tarifných tried je uvedené v Prílohe č. 2 PKZ.
4. Ohodnotenie nových pracovných miest alebo prehodnotenie jestvujúcich miest z dôvodu výraznej zmeny vykonávaných činností a zodpovedností ako aj z ďalších relevantných dôvodov sa uskutoční v spolupráci zodpovedného nadriadeného a zástupcu sekcie Ľudské zdroje. Následne sa ohodnotenie prerokuje s odborovou organizáciou. Po prerokovaní s odborovou organizáciou sa pracovné miesto stáva súčasťou Prílohy č. 2 PKZ.
5. V prípade ak preradí zamestnávateľ zamestnanca odmeňovaného tarifnou mzdou:
 - a) do vyššej tarifnej triedy, resp. do nižšej patrí mu vyššia (nižšia) tarifná mzda od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po dni platnosti tohto preradenia. Ak je týmto dňom prvý deň mesiaca, patrí mu vyššia (nižšia) tarifná mzda od toho dňa,
 - b) na iné pracovné miesto vo vyššej (nižšej) tarifnej triede, prináleží mu vyššia (nižšia) tarifná mzda odo dňa účinnosti tohto preradenia,
 - c) na iné pracovné miesto z organizačných dôvodov v nižšej tarifnej triede, patrí mu tarifná mzda podľa doterajšieho zaradenia po dobu závislú na počte odpracovaných rokov u zamestnávateľa a to takto:

- po odpracovaní najmenej 5 rokov	2 mesiace
- po odpracovaní najmenej 10 rokov	4 mesiace
- po odpracovaní 20 rokov a viac	6 mesiacov.

Ustanovenie podľa predchádzajúceho odseku sa nevzťahuje na prípady, keď je zamestnanec preradený z dôvodov ním zavinенých, alebo ak zamestnávateľ bol oprávnený dať zamestnancovi

výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e) a § 68 Zákonníka práce.

- d) na iné pracovné miesto z organizačných dôvodov alebo vykoná presun danej činnosti v rámci reštrukturalizácie do iného subjektu skupiny SSE Holding budú zachované mzdové nároky vyplývajúce z podmienok pridelenia Dovolenkovej a Vianočnej mzdy.
6. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do nižšej tarifnej mzdy z dôvodu preukázateľného nedostatočného výkonu nepatrí zamestnancovi žiadny doplatok mzdy.
7. Zamestnanci sú zaradení do jednotlivých tarifných tried v rámci tarifných rozpätí podľa počtu odpracovaných rokov nasledovne

Odpracované roky	Trieda v tarifnom rozpätí
0 - 3	1
4 - 7	2
8 - 12	3
12 - 15	4
16 - 19	5
19 - 21	6
21 - 24	7
25 - 28	8
28 a viac	9

§ 21 Rast mzdových nákladov

1. Každému zamestnancovi odmeňovanému tarifnou mzdou bude v mzde za mesiac **január 2023** vyplatená jednorazová odmena vo výške **500 €** na zamestnanca.

§ 22 Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý je na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa poverený v plnom rozsahu na zastupovanie zamestnanca zaradeného vo vyššej tarifnej triede, prislúcha príplatok za zastupovanie.
2. Príplatok za zastupovanie je rozdielom tarifnej triedy (t. j. bez naväzujúcich zložiek) zamestnanca povereného zastupovaním a tarifnej triedy zastupovaného zamestnanca.
3. Príplatok 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.

§ 23 Mzda za odborné školenie

1. Účasť na odbornom školení, stáži, preskúšaní so súhlasom zamestnávateľa za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa posudzuje z hľadiska odmeňovania ako výkon práce. Mzdové zvýhodnenia za prácu vo zvláštnych pracovných režimoch (odpoľudnia, v noci, nepretržitej prevádzke a pod.) zamestnancovi neprislúchajú.
2. V prípade dlhodobých zahraničných stáží uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom individuálnu dohodu o zmene pracovných podmienok, vrátane spôsobu odmeňovania počas stáže.

§ 24 Mzda pri výkone inej práce

Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu z dôvodu:

- ohrozenia chorobou z povolania,
- karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu,
- odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,

a 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.

§ 25
Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch
a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na 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 práce v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov a zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku. V prípade, že zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi pridelí, postupuje sa ako pri prestoji.
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.

§ 26
Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas prislúcha zamestnancovi nasledovné:
 - a) za prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín, podľa § 9 ods. 1 tejto PKZ, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **25 %** jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce,
 - b) za prácu nadčas v rozsahu nad 150 hodín do 250 hodín, podľa § 9 ods. 2 tejto PKZ, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **27 %** jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce,
 - c) dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **35 %** jeho priemerného zárobku za každú odpracovanú hodinu nadčasovej práce pri havarijných stavoch (naliehavá práca).
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhradné voľno v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa prvých dvoch viet tohto odseku, zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.

§ 27
Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch pripadajúcich na dni štátnych sviatkov a dni pracovného pokoja (okrem 24.decembra) 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 dňa 24. decembra 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 alebo so zamestnancom odmeňovaným zmluvnou mzdou, môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok alebo prácu nadčas. Mzda za prácu nadčas alebo vo sviatok vrátane mzdového zvýhodnenia ani náhradné voľno podľa ods.1, resp. ods. 2 v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi alebo zamestnancovi odmeňovanému zmluvnou mzdou nepatrí.

§ 28

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Za prácu konanú v noci – t. j. konanú v dobe od 22.00 hod. – do 06.00 hod. prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške **3 €** za každú odpracovanú hodinu.
2. S vedúcim zamestnancom alebo zamestnancom odmeňovaným zmluvnou mzdou možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi alebo zamestnancovi odmeňovanému zmluvnou mzdou nepatrí.

§ 29

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v ods. 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:
 - a) chemické faktory,
 - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
 - c) biologické faktory,
 - d) pevný aerosól,
 - e) fyzikálne faktory (napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie)
3. Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v ods. 2, pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa tohto ods. 3 sa ustanovenie nasledujúceho ods. 4 neuplatní.
4. Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške **0,75 €** za každú odpracovanú hodinu, ktorá je zároveň stanovená v Prílohe č. 4 "Zborník mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce".

§ 30

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

Za prácu konanú v Deň energetiky (§ 8, ods. 3 PKZ) prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň. V prípade čerpania pracovného voľna zamestnancom podľa § 12, ods. 3 písmeno r) PKZ mu mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň nepatrí.

§ 31

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31. decembra kalendárneho roka od 14.00 do 24.00 hod. a dňa 1. januára kalendárneho roka od 0.00 do 6.00 hod. patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 150 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale. Mzdové zvýhodnenie sa vzťahuje na zmenových zamestnancov a na prípadnú prácu nadčas.

§ 32

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Za prácu konanú v sobotu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške **3 €** za každú odpracovanú hodinu.
2. Za prácu konanú v nedeľu patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške **5 €** za každú odpracovanú hodinu.

§ 33

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách

Za prácu vykonávanú vo viaczmennom prevádzkovom režime v dobe od 14.00 hod. do 22.00 hod. - odpoľudňajšia zmena - prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške **0,50 €** za každú odpracovanú hodinu.

§ 34

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach, na dvojitých vedeniach od 22 kV (vrátane) a vyššie a na prácach pod napätím

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach, v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, na dvojitých vedeniach od 22 kV (vrátane) a vyššie a na prácach pod napätím patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za každú odpracovanú hodinu vo výške, viď tabuľka:

Druh mzdového zvýhodnenia		
Mzdové zvýhodnenie za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach, v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela za každú odpracovanú hodinu (viď ods. 2)	aspoň vo výške 5 m od povrchu	0,59 €
	od 14 m do 50 m vo výške od povrchu	1,02 €
	nad 50 m vo výške od povrchu	1,36 €
Mzdové zvýhodnenie za prácu na dvojitých vedeniach za každú odpracovanú hodinu	od 22 kV (vrátane) až 110 kV, keď jeden poťah je pod napätím (mzdové zvýhodnenie sa poskytuje jedine v súbehu s mzdovým zvýhodnením za prácu vo výškach)	0,59 €
Mzdové zvýhodnenie za prácu konanú pod napätím, v súlade s vypracovanými pracovnými postupmi na vybrané elektrické zariadenia nízkeho a vysokého napätia za každú odpracovanú hodinu práce pod napätím	pri elektrických zariadeniach nízkeho napätia	0,77 €
	pri elektrických zariadeniach vysokého napätia	1,21 €

2. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, kliebkach výťahov, na lešeniach. Pri prácach v savkách, špirálach, na rýchlo-uzáveroch, pri opravách obežných kôl a čerpadiel na vodných elektrárňach, sa mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach priznáva už od 3 m.

§ 35

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. Mzdové zvýhodnenia (okrem mzdových zvýhodnení za prácu nadčas a vo sviatok) môžu byť kumulované do jednotnej čiastky stanovenej za mesiac, zmenu, hodinu a pod.- t. j. paušálu. Paušál je možné stanoviť aj na jedno mzdové zvýhodnenie.
4. Zamestnancom, ktorí majú vo výške mzdy zohľadnenú prípadnú prácu nadčas, vo sviatok a v noci, mzdové zvýhodnenie nepatrí.

§ 36

Mzdové zvýhodnenie za výkon inej činnosti a ostatné mzdové zvýhodnenia

1. Pri krátkodobom písomnom poverení (minimálne 1 mesiac - maximálne 3 mesiace) zamestnanca kategórie "R" výkonom inej činnosti zaradenej do vyššej tarifnej triedy
 - v obslužnej činnosti
 - vedúceho skupiny robotníkov
 - majstra
 patrí mu mzdové zvýhodnenie vo výške rozdielu tarifnej triedy (bez nadväzujúcich zložiek), ktorou bol dočasne poverený a základnej tarifnej triedy pôvodne vykonávanej práce.
2. Mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 nepatrí zamestnancovi za výkon inej činnosti kratšej ako 4 hodiny a dĺžka poskytovania príplatku nesmie presiahnuť tri mesiace.

§ 37

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi na základe dohody náhrada vo výške, viď tabuľka:

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska v príslušnom roku:

Druh pracovnej pohotovosti (PP)		
Náhrada za neaktívnu časť PP mimo pracoviska do 100 hod. / rok	V pracovný deň	0,94 €
	V sobotu, nedeľu a vo sviatok u nezmenových zamestnancov a v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni u zamestnancov vo viaczmennom prevádzkovom režime	1 €
Náhrada za neaktívnu časť PP mimo pracoviska nad nariadenú úroveň 100 hod. / rok	V pracovný deň	1,51 €
	V sobotu, nedeľu a vo sviatok u nezmenových zamestnancov a v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni u zamestnancov vo viaczmennom prevádzkovom režime	1,96 €

2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy a
 - a) mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo nedeľu, ak pracovná pohotovosť prebieha v sobotu alebo nedeľu,
 - b) mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ak pracovná pohotovosť prebieha v dňoch pripadajúcich na dni štátnych sviatkov a dni pracovného pokoja,
 - c) mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, ak pracovná pohotovosť prebieha v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni,
 - d) mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, ak pracovná pohotovosť prebieha v čase od 22.00 do 06.00 hod.
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.

§ 38 Ďalšie zložky mzdy

Okrem tarifných miezd a mzdových zvýhodnení poskytuje zamestnávateľ tieto zložky mzdy zo mzdových nákladov:

- výkonnostná prémie
- dovolenková mzda (§ 39) – výplata za mesiac máj b.r.
- vianočná mzda (§ 39) – výplata za mesiac október b.r.
- ročná odmena (§ 40) – výplata za mesiac august b.r. a apríl nasl. roku

Výkonnostná prémie

Výkonnostnú prémie (VP) priznáva zamestnancovi jeho priamy nadriadený na základe hodnotenia stanovených individuálnych a skupinových cieľov mesačne (zamestnancovi zaradenému v „robotníckej profesii“) alebo štvrťročne (zamestnancovi zaradenému v inej ako „robotníckej profesii“). Pravidlá pre hodnotenie výkonnosti zamestnancov a hodnotiaceho rozhovoru a presný zoznam pracovných pozícií hodnotených mesačne sú súčasťou vnútro podnikovej organizačnej normy.

- a) Základňa pre výpočet výkonnostnej prémie je vo výške **18 %** odvodenej z tarifnej triedy zamestnanca za mesiac / štvrťrok. Z toho 2 % sú viazané na merateľné ukazovatele BOZP stanovené vedením spoločnosti na jednotlivé štvrťroky príslušného kalendárneho roka pre všetkých zamestnancov spoločnosti a zvyšné % na ostatné ciele. Stanovené merateľné ukazovatele BOZP a ich vyhodnotenie budú dostupné na intranete spoločnosti SSD.
- b) Výsledok hodnotenia zamestnanca v jednotlivých stanovených cieľoch sa prevedie na percentuálny podiel tarifnej triedy a výšky výkonnostnej prémie vyjadrený v eurách. Hodnotiteľ bude hodnotiť zamestnancov prostredníctvom softwarovej aplikácie. Každý hodnotený zamestnanec si bude môcť pozrieť svoje hodnotenie a výšku priznanej výkonnostnej prémie v aplikácii „osobná karta“ na Intranete.
- c) V prípade, ak zamestnanec závažne poruší pracovnú disciplínu alebo bude zamestnanec písomne upozornený na porušenia pracovnej disciplíny s možnosťou výpovede (napr. pri porušení základných povinností zamestnanca podľa Pracovného poriadku zamestnávateľa), môže byť takémuto zamestnancovi krátená výkonnostná prémie podľa miery závažnosti porušenia pracovnej disciplíny až na nulu maximálne však po dobu 6 mesiacov.

§ 39 Dovolenková a vianočná mzda

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dovolenkovú a vianočnú mzdu.

1. Dovolenkovú mzdu poskytne zamestnávateľ zamestnancom v rokoch 2023, 2024 vo výške **80 % z objemu tarifnej triedy zamestnanca, najmenej však vo výške 600 EUR v mzde za mesiac máj.**
2. Vianočnú mzdu poskytne zamestnávateľ zamestnancom vo výške **80 % z objemu tarifnej triedy zamestnanca v mzde za mesiac október.**
3. Zásady pre vyplatenie dovolenkovej a vianočnej mzdy sú upravené v Prílohe č. 7 PKZ.

§ 40 Ročná odmena

V prípade splnenia plánovaného prevádzkového zisku meraného ukazovateľom EBITDA (za aktuálny kalendárny rok, za ktorý je ročná odmena vyplatená, t. j. za rok 2023 (ak plnenie EBITDA < 100% alebo EBITDA ≥ 125 %) bude zamestnancom odmeňovaným tarifnou mzdou vyplatená ročná odmena podľa tarifnej triedy zamestnanca, ktorej výška bude v závislosti od splneného voči plánovanému ukazovateľu podľa kritérií plnenia uvedených v Prílohe č. 9 tejto PKZ.

V prípade nesplnenia plánovaného prevádzkového zisku meraného ukazovateľom EBITDA môže byť zamestnancom spoločnosti vyplatená odmena/jej časť len na základe rozhodnutia Predstavenstva spoločnosti.

Ročná odmena bude vyplatená zamestnancom v mzde za mesiac:	
august	vo výške 50 % z hodnoty odmeny v zmysle vyššie uvedených kritérií plnenia za podmienky splnenia plánovaného prevádzkového zisku meraného ukazovateľom EBITDA za I. polrok alebo rozhodnutím vedenia spoločnosti;
apríl nasl. roku (po audite spoločnosti)	zostávajúca čiastka odmeny v zmysle vyššie uvedených kritérií plnenia za podmienky splnenia plánovaného prevádzkového zisku meraného ukazovateľom EBITDA za príslušný rok alebo rozhodnutím vedenia spoločnosti; (výpočet: odmena podľa nároku za dosiahnutý ukazovateľ v zmysle vyššie uvedených kritérií plnenia znížená o vyplatenú odmenu v mzde za mesiac august).

Zásady pre vyplatenie ročnej odmeny sú upravené v Prílohe č. 8 PKZ.

§ 41 Splatnosť mzdy, výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Zamestnávateľ poukazuje mzdu alebo jej časť na zamestnancom určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, určená suma peňažných prostriedkov musí byť pripísaná na tento účet najneskôr v 16. deň nasledujúceho mesiaca, ktorý je určený ako výplatný termín. Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ bude časti mzdy určené zamestnancovi zasielať aj na viac účtov (týka sa len DDS).
3. Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi doklad (v papierovej, alebo elektronickej forme) obsahujúci okrem iného údaje o jednotlivých zložkách mzdy a vykonaných zrážkach, hodnotu priemerného zárobku v danom období a celkovú cenu práce.

§ 42 Priemerný zárobok

1. Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku sú stanovené v § 134 ZP.
2. Do hrubej mzdy pre účely výpočtu priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely nie je možné zahrnúť:
 - náhradu mzdy,
 - odstupné,
 - odchodné,
 - cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad,
 - príspevky zo sociálneho fondu,
 - výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
 - náhradu za pracovnú pohotovosť,
 - daňový bonus,
 - náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
 - ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
 - príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie
 - príspevky na životné poistenie zamestnanca
 - doplatky k nemocenským dávkam

- peňažnú náhradu podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce (obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru a plnenia s tým súvisiace)
 - iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy
3. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak ZP neustanovuje inak.
 4. Ak zamestnanec ukončí pracovný pomer u zamestnávateľa v skupine SSE Holding na základe organizačných opatrení zamestnávateľa a uzatvorí bezprostredne po jeho ukončení pracovný pomer u zamestnávateľa v skupine SSE Holding jeho priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (priemerný zárobok) je zisťovaný zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období u zamestnávateľa, kde ukončil pracovný pomer v skupine SSE Holding.

§ 43 Inflačná doložka

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade, že skutočne dosiahnutá medziročná miera výšky inflácie počítaná zo spotrebiteľských cien určená podľa Štatistického úradu SR presiahne dohodnutú výšku zvýšenia tarifných miezd zamestnancov pre príslušný kalendárny rok, dodatočne zvýši tarifné mzdy zamestnancov o tento rozdiel s účinnosťou od nasledujúceho mesiaca po zverejnení výslednej miery výšky inflácie Štatistickým úradom SR, v prípade ak nedôjde k dohode zvýšenia miezd, tieto sa navýšia automaticky o celkovú hodnotu výšky inflácie.

§ 44 Odmena za vedenie referentských vozidiel

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vedie referentské vozidlo odmenu vo výške 50,- eur/kalendárny mesiac. V prípade, ak zamestnanec z dôvodu prekážok na jeho strane nevedol referentské vozidlo počas celého kalendárneho mesiaca, táto odmena sa alikvotne zníži.

časť B : OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

§ 43 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a) až c) Zákonníka práce bez plynutia akejkoľvek výpovednej doby a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, patrí pri skončení pracovného pomeru nasledovné odstupné:

- a) v sume jeho priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne:

Pri nepretržitej práci u zamestnávateľa	Výška odstupného
menej ako 2 roky	1 násobok
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2 násobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	5 násobok
najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov	6 násobok
najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov	7 násobok
najmenej 20 rokov do 25 rokov vrátane	9 násobok
nad 25 rokov	11 násobok

- b) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku a to v prípade, že zamestnanec je pri skončení pracovného pomeru osamelý a zároveň sa trvalo stará o najmenej 1 nezaopatrené dieťa do dovŕšenia 18-teho roku veku života,
- c) vo výške **900 €** za každé nezaopatrené dieťa do dovŕšenia 18-teho roku veku života (pri skončení pracovného pomeru),
- d) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku v prípade, že sa jedná o

- zamestnanca so zdravotným postihnutím, (rozhodnutie Sociálnej poisťovne o zdravotnom postihnutí) pri skončení pracovného pomeru,
- e) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku ak sa zamestnanec spoločne s manželom, resp. samostatne stará o nezaopatrené zdravotne postihnuté dieťa do dovŕšenia 25-teho roku veku života (pri skončení pracovného pomeru).
 - f) Vo výške podľa predloženého potvrdenia za vzdelávanie (rekvalifikáciu), maximálne do výšky **900 €**, ak zamestnanec absolvuje vzdelávanie (rekvalifikáciu). Zamestnanec predloží pred ukončením pracovného pomeru potvrdenie o úhrade za vzdelávanie (rekvalifikáciu). Zamestnanec sa musí najneskôr do týždňa od uskutočnenia pohovoru so zástupcom sekcie Ľudské zdroje písomne vyjadriť, či možnosť vzdelávania (rekvalifikácie) využije.
 - g) zamestnancovi, ktorý má do vzniku nároku na starobný dôchodok obdobie nad 2 roky do 5 rokov a odpracoval u zamestnávateľa aspoň 15 rokov, patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer

v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy a zároveň zamestnávateľ zabezpečí takýmto zamestnancom náhradný pracovný pomer u iného zamestnávateľa (nie v skupine SSE Holding), patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jeho priemerného mesačného zárobku zistenej podľa § 134 ZP podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne:

Pri nepretržitej práci u zamestnávateľa	Výška odstupného
menej ako 5 rokov	2 násobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3 násobok
najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov	4 násobok
najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov	5 násobok
najmenej 20 rokov	6 násobok

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, a ktorý ku dňu skončenia pracovného pomeru nadobudne nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %) a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, patrí zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 44 ods. 1. a ods. 2. PKZ, a zároveň patrí tomuto zamestnancovi nasledovné odstupné:
 - a) vo výške určenej podľa Zákonníka práce,
 - b) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku a to v prípade, že zamestnanec je pri skončení pracovného pomeru osamelý a zároveň sa trvalo stará o najmenej 1 nezaopatrené dieťa do dovŕšenia 18-teho roku veku života,
 - c) vo výške **900 €** za každé nezaopatrené dieťa do dovŕšenia 18-teho roku veku života (pri skončení pracovného pomeru),
 - d) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku v prípade, že sa jedná o zamestnanca so zdravotným postihnutím, (rozhodnutie Sociálnej poisťovne o zdravotnom postihnutí) pri skončení pracovného pomeru,
 - e) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku ak sa zamestnanec spoločne s manželom, resp. samostatne stará o nezaopatrené zdravotne postihnuté dieťa do dovŕšenia 25-teho roku veku života (pri skončení pracovného pomeru).

4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) až c) ZP a ktorý ku dňu skončenia pracovného pomeru nadobudne **nárok na predčasný starobný dôchodok** a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, patrí zamestnancovi odchodné vo výške podľa § 44 ods.1. a ods. 2. PKZ, a zároveň patrí tomuto zamestnancovi nasledovné odstupné:
 - a) vo výške určenej podľa Zákonníka práce,
 - b) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku a to v prípade, že zamestnanec je pri skončení pracovného pomeru osamelý a zároveň sa trvalo stará o najmenej 1 nezaopatrené dieťa do dovŕšenia 18-teho roku veku života,
 - c) vo výške **900 €** za každé nezaopatrené dieťa do dovŕšenia 18-teho roku veku života (pri skončení pracovného pomeru),
 - d) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku v prípade, že sa jedná o zamestnanca so zdravotným postihnutím, (rozhodnutie Sociálnej poisťovne o zdravotnom postihnutí) pri skončení pracovného pomeru,
 - e) vo výške **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku ak sa zamestnanec spoločne s manželom, resp. samostatne stará o nezaopatrené zdravotne postihnuté dieťa do dovŕšenia 25-teho roku veku života (pri skončení pracovného pomeru).

5. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ končí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy a zároveň zamestnávateľ zabezpečí takýmto zamestnancom náhradný pracovný pomer u iného zamestnávateľa skupiny SSE Holding, patrí odstupné vo výške určenej podľa ZP.
6. Zamestnancovi patrí odstupné vždy len podľa jedného z uvedených odsekov tohto § 43 a nie je možné odstupné poskytnúť súbežne podľa dvoch alebo viacerých odsekov § 43.

§ 44 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, 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 podľa § 134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. V prípade, ak zamestnanec:
 - pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok skončí pracovný pomer najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek a ďalej nebude pracovať v skupine SSE Holding alebo
 - odíde do predčasného starobného dôchodku a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení alebo
 - pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na invalidný dôchodok skončí pracovný pomer do 2 mesiacov po vzniku nároku na invalidný dôchodok* a ďalej nebude pracovať v skupine SSE Holding

sa navyšuje výška odchodného podľa ods.1 tohto článku PKZ nasledovne:

- a) podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa:

Pri nepretržitej práci u zamestnávateľa	Výška odchodného vyjadrená násobkom priemerného mesačného zárobku zisteného podľa § 134 ZP
do 10 rokov vrátane	+ 1 násobok
nad 10 rokov do 15 rokov vrátane	+ 3 násobok
nad 15 rokov do 20 rokov vrátane	+ 4 násobok
nad 20 rokov do 25 rokov vrátane	+ 5 násobok
nad 25 rokov	+ 6 násobok

- b) zamestnancovi, ktorý požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku a má ku dňu skončenia pracovného pomeru do vzniku nároku na riadny starobný dôchodok 2 roky a menej sa navyšuje odchodné vo výške:

b1) 0,2 násobku priemerného mesačného zárobku za každý ucelený mesiac za obdobie do vzniku nároku na starobný dôchodok, ak nárok na starobný dôchodok je 12 mesiacov a menej.

b2) 0,15 násobku priemerného mesačného zárobku za každý ucelený mesiac do vzniku nároku na starobný dôchodok, ak nárok na starobný dôchodok je viac ako 12 mesiacov.

* po obdržaní Rozhodnutia zo Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku, keď pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %.

§ 45 Ostatné odmeny

1. Ak dosiahne zamestnanec životné jubileum 50 rokov veku, poskytne sa mu odmena vo výške závislej na počte odpracovaných rokov u zamestnávateľa %-tom k jeho tarifnej triede alebo k jeho základnej mzde (pri zamestnancoch odmeňovaných zmluvnou mzdou). Minimálna odmena je stanovená 0,9 násobkom minimálnej mzdy SR. Odmena sa zaokrúhľuje na celé Euro smerom nahor.

do 5 rokov vrátane	40 % základnej tarifnej triedy zamestnanca
nad 5 do 10 rokov	60 %
nad 10 do 15 rokov	80 %
nad 15 do 20 rokov	100 %
nad 20 rokov	110 %

2. Ak odpracuje zamestnanec u zamestnávateľa 25 rokov nepretržite, poskytne sa mu odmena vo výške jeho tarifnej triedy alebo jeho základnej mzdy (pri zamestnancoch odmeňovaných zmluvnou mzdou).
3. Odmeny za zistenie neoprávneného odberu elektriny budú vyplácané v zmysle vnútropodnikovej smernice. Všetky druhy týchto odmien budú stanovené z výšky náhrady škody a vyplatené až po uhradení škody odberateľom. Odmeny budú vyplatené z ostatných osobných nákladov.

Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DŮCHODKOVÉ SPORENIE

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia je umožniť zamestnancom získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle zákona 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v platnom znení.

§ 46 Výška príspevkov DDS

1. Zamestnávateľ bude poskytovať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie minimálne vo výške **2%** úhrnu zúčtovaných miezd a mzdových náhrad vyplatených zamestnancom. V prípade, že v priebehu 6 mesiacov nedosiahne príspevok zamestnávateľa minimálnu výšku 2 %, alebo prekročí 3 % a u zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia vydaného podľa Zákona NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov zaradené do kategórie 3 alebo 4 nedosiahne minimálnu výšku 2 % alebo prekročí 6 %, zmluvné strany budú rokovať o zmene príspevkového plánu.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorým vznikne účasť na doplnkové dôchodkové sporenie podľa príspevkového plánu - viď tabuľka č. 1. (netýka sa zamestnancov vykonávajúcich práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4).
3. Zamestnávateľ bude platiť príspevky %-tom na hrubú mesačnú mzdu zamestnanca (**maximálne však do výšky mzdy 1.600 €**) v závislosti od počtu odpracovaných rokov v skupine SSE Holding podľa tabuľky č. 1. Takto stanovená výška príspevku zamestnávateľa je maximálna. V prípade nižšieho príspevku zamestnanca bude príspevok zamestnávateľa v takej výške ako príspevok zamestnanca. V prípade vyššieho príspevku zamestnanca ostáva príspevok zamestnávateľa vo výške uvedenej v tabuľke č. 1.
4. Zamestnancovi vzniká nárok na príspevok do doplnkového dôchodkového sporenia od zamestnávateľa až po uplynutí čakacej doby, ktorá je pre novoprijatých zamestnancov 3 mesiace. Výška príspevku zamestnanca je minimálne vo výške 3,32 €.
5. Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie sa platia mesačne. Na osobný účet poistenca ich odvádza zamestnávateľ. Príspevky zamestnanca zráža zamestnávateľ zo mzdy zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Zmeny v nároku zamestnanca na príspevok zamestnávateľa (tab. č. 1) sleduje zamestnanec i zamestnávateľ.

Tabuľka č.1

Odpracované roky v skupine SSE Holding	Príspevok zamestnávateľa % k mzde / mesiac
do 5 rokov vrátane	2,00 %
nad 5 do 10	2,25 %
nad 10 do 15	2,50 %
nad 15 do 20	2,75 %
nad 20 do 25	3,00 %
nad 25 do 30	3,50 %
nad 30 do 35	4,00 %
nad 35 do 40	5,00 %
nad 40	6,00 %

Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZAVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 47

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

§ 48

1. O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v PKZ, sa vyhotovuje „Protokol“, ktorý podpisuje oprávnený zástupca za každú zmluvnú stranu a je záväzným pre vypracovanie paragrafového znenia PKZ, dodatku alebo jej prílohy.
2. Samostatným (osobitným) protokolom sa upravuje aj výklad pojmov alebo kolízneho ustanovenia a obmedzenie účinnosti PKZ z dôvodu mimoriadnej udalosti. 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 PKZ.
3. Zmena v obsahu PKZ sa vykonáva formou písomného dodatku ku PKZ, číslovaného poradovým číslom.
4. Z ostatných rokovaní medzi zmluvnými stranami, týkajúcich sa ich vzťahu založeného touto PKZ, sa vyhotovuje zápisnica s priložením prezenčnej listiny zúčastnených.

§ 49

Neplatná je Podniková kolektívna zmluva v tej časti, ktorá:

- je v rozpore s právnymi predpismi,
- upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

§ 50

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

§ 51

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

§ 52

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

Podniková kolektívna zmluva je k dispozícii na Intranete zamestnávateľa.

§ 53

Táto Podniková kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2023 a uzatvára sa na dobu určitú do 31.12.2025.

Ustanovenia § 15, § 16, § 20, § 21, § 33, § 34, § 37, § 38, § 39, § 40 PKZ sú dohodnuté na jeden kalendárny rok s tým, že príslušným dodatkom k tejto PKZ sa dohodnú aj pre nasledujúci kalendárny rok, každoročne až do skončenia účinnosti celej PKZ.

Ostatné ustanovenia PKZ sú dohodnuté na 3 roky.

O ustanoveniach, ktoré nie sú explicitne vymenované v tomto paragrafe, nie sú zmluvné strany povinné rokovať, okrem prípadov, ktoré vyplývajú z legislatívnych zmien.

§ 54

Táto Podniková kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch navzájom rovnocenných vyhotoveniach. Zmluvná strana SSD obdrží jedno vyhotovenie a zmluvná strana ZO NOE obdrží jedno vyhotovenie.

V Žiline, dňa

.....
Bc. Kristian Uhrin
predseda ZO NOE

.....
Mgr. Ing. Marek Štrpka
generálny riaditeľ SSD, a.s.

**ZOZNAM ORGANIZÁCIÍ,
zdužených vo Zväze zamestnávateľov SSE Holding
a Základná odborová organizácia**

Zväz zamestnávateľov Stredoslovenskej energetiky Holding:

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | SSE Holding, a.s. | Stredoslovenská energetika Holding, a.s.
Pri Rajčianke 8591/4B
010 47 Žilina
IČO: 36 403 008 |
| 2. | SSE, a.s. | Stredoslovenská energetika, a.s.
Pri Rajčianke 8591/4B
010 47 Žilina
IČO: 51 865 467 |
| 3. | SSD, a.s. | Stredoslovenská distribučná, a.s.
Pri Rajčianke 2927/8
010 47 Žilina
IČO: 36 442 151 |
| 4. | EEM, s.r.o. | Elektroenergetické montáže, s.r.o.,
Pri Rajčianke 2926/10
010 01 Žilina
IČO: 36 412 767 |
| 5. | SSE- Metrológia, s.r.o. | SSE- Metrológia, s.r.o.
Škultétyho 76
010 01 Žilina
IČO: 36 411 141 |
| 6. | SSE- Project
Development, s.r.o. | Stredoslovenská energetika- Project Development, s.r.o.
Pri Rajčianke 8591/4B
010 47 Žilina
IČO: 44 225 733 |
| 7. | SSE - MVE, s.r.o. | SSE - MVE, s.r.o.
Pri Rajčianke 8591/4B
010 47 Žilina
IČO: 51 865 599 |

Základná odborová organizácia:

**ZO NOE: Základná organizácia Odborového zväzu MODERNÉ ODBORY AIOS NOVÉ ODBORY
ENERGETIKOV**
Svätoplukova 423/32,

Zaradenie pracovných pozícií zamestnancov a vedúcich zamestnancov do tarifných tried a stupňov:

Pracovný štandard	Názov funkcie	rozpätie
Administratíva	administrátor	1B - 1F
	administrátor údržby	1B - 1F
	asistent	2A - 2D
	asistent (GR)	2B - 2F
	asistent Predstavenstva	2B - 2F
	compliance officer	3A - 3E
	projektový asistent	2B - 2F
	referent administrácie projektov	2A - 2D
	referent centrálnej evidencie zmlúv	1B - 1E
	referent správy elektronickej schránky	2A - 2D
	technik	1B - 1F
	technik SZ	1B - 1F
Analytik a konzultant	projektový manažér	4A - 4E
	špecialista - programátor analytik	4A - 4E
	špecialista pre systémový HW a OS	4A - 4E
	špecialista programátor - projektant	4A - 4E
Asset manažment	metodik stratégie	2A - 2F
	správca dokumentácie	2A - 2F
	špecialista diagnostiky	3A - 3E
	špecialista plánovania sietí VVN	3A - 3E
	špecialista pre strategické a technické analýzy	3A - 3E
	špecialista pre typizáciu a unifikáciu	3A - 3E
	špecialista prevádzky a údržby EZ	3A - 3E
	špecialista správy energetických zariadení	3A - 3E
	špecialista správy siete	3A - 3E
	špecialista stratégie VVN	3A - 3E
	technik analýz siete VN/NN	2A - 2E
	technik pre typizáciu a unifikáciu	2A - 2F
	technik riadenia prevádzky a údržby EZ	3A - 3E
	technik rozvoja a prevádzkových služieb VVN	2A - 2F
	technik rozvoja VN/NN	3A - 3E
technik správy dát	2A - 2F	
technik správy dokumentácie	2A - 2F	
technik správy EZ	2B - 2F	
technik správy siete	2B - 2F	
Bezpečnosť práce	technik BOZP	2D - 2F
Controller	ekonóm plánovania a controllingu	2A - 2E
	špecialista controlling, účtovníctvo a SAP	3A - 3E
	špecialista controllingu	4A - 4E
	špecialista plánovania a controllingu	3A - 3E
	špecialista pre investičný controlling	3A - 3E
DaM	koordinátor prevádzky dopravy	2A - 2E
	koordinátor technicko - ekonomickej dopravnej činnosti a GPS	2A - 2E
	technik prev. a údržby dopravy a mechanizmov	2A - 2D
Dane	ekonóm správy daní II.	2A - 2E
	špecialista pre daň z príjmov PO a metodiky IFRS	4A - 4E
Dátová analytika	data engineer	4A - 4E
	data scientist	5A - 5E
	data scientist junior	5A - 5E
	data steward	4A - 4D
	dátový analytik	4A - 4E
Diagnostika	špecialista diagnostiky EZ	3A - 3E
	technik centralizovanej inšpekcie	2A - 2F
	technik diagnostiky káblov	2A - 2F
	technik diagnostiky VVN/VN a termovízie	2A - 2F

Dielne	automechanik	1B - 1E
Dispečer	technik - dispečer	3A - 3E
	technik - dispečer I.	3A - 3E
	technik - dispečer nn	2A - 2E
Dispečerske riadenie	špecialista pripravár VN, NN	3A - 3E
	špecialista pripravár VVN	3A - 3E
	technik pripravár VN, NN	2A - 2E
	technik pripravár VVN	2A - 2E
	zmenový inžinier I.	3A - 3E
	zmenový inžinier II.	3A - 3E
Distribučný manažér	manažér kľúčových zákazníkov distribúcie	4A - 4E
	manažér požiadaviek zákazníkov	3A - 3C
ZO NOE	referent zamestnaneckých vzťahov	1B - 1F
	špecialista zamestnaneckých vzťahov	4A - 4E
ECHOZ	referent zamestnaneckých vzťahov	1B - 1F
	špecialista zamestnaneckých vzťahov	4A - 4E
Ekonom	ekonom plánovania	2A - 2D
	ekonom plánovania a zákazkovej evidencie	2A - 2E
	referent správy majetku	2A - 2D
	referent rozborov a štatistiky	2A - 2D
	špecialista plánovania	3A - 3C
	špecialista štatistiky	3A - 3C
Ekonom	ekonom skladovej činnosti	1B - 1E
Elektrikár	elektrikár	2B - 2F
	elektromontér	2B - 2F
	elektromontér - vedúci skupiny	2B - 2F
	montér	2B - 2F
Elektrikár	elektrikár	2B - 2F
	elektrikár - vedúci skupiny	2B - 2F
	elektrikár merania senior Žilina / Žilina okolie / Čadca / Beluša / Banská Bystrica / Zvolen / Brezno / Krupina / Liptovský Mikuláš / Dolný Kubín / Námestovo / Martin / Prievidza / Žiar nad Hronom / Lučenec / Rimavská Sobota / Veľký Krtíš	2B - 2F
	elektrikár PPN	2B - 2F
	elektrikár údržby PPN senior	2B - 2F
	elektrikár údržby senior	2B - 2F
Environment	environmentalista	2B - 2F
Fakturácia EE	fakturant	2A - 2E
Komunikácia	špecialista externej komunikácie	3A - 3E
	špecialista internej komunikácie	3A - 3E
Kontrola OM	kontrolór OM	2A - 2E
	kontrolór OM - spracovateľ	2B - 2F
	kontrolór OM - vedúci skupiny	2B - 2F
Krízový manažment	referent KM - HM, ochrana, utajované skutočnosti	2A - 2D
	špecialista Krízového manažmentu	3A - 3C
Meranie EE	špecialista kontroly merania	3A - 3E
	špecialista merania	3A - 3E
	špecialista servisu merania	3A - 3E
	technik logistiky senior	2B - 2F
	technik merania	2A - 2E
	technik plánovania MZ	2A - 2E
	technik plánovania senior	2B - 2F
	technik stratégie merania a externých podnetov	2B - 2F
Nákupca	nákupca	2B - 2F
	nákupca - podpora nákupu	2B - 2F
	nákupca - špecialista	3A - 3E
Odmeňovanie	referent odmeňovania a reportingu	2A - 2F
	špecialista odmeňovania a reportingu	3A - 3E
Operátor skladovania	operátor skladovania	1A - 1D
	operátor skladovania - vedúci skupiny	1D - 1F

	zásobovač - operátor skladovania	1D - 1F
Personálne a	referent personálnej a mzdovej agendy	2B - 2D
mzdové služby		
	špecialista personálnej a mzdovej metodiky	3A - 3D
Podpora obchodovania s EE	analytik energetických tokov	3A - 3E
	špecialista technického zmluvného plnenia	4A - 4E
	technik validácie dát	2B - 2F
	technik zberu dát	2B - 2F
Právne	projektový asistent	2B - 2F
Právnik	compliance právnik	5A - 5D
	právnik I.	5A - 5D
	právnik II.	4A - 4E
Projektant	autorizovaný projektant	3A - 3E
	projektant	3A - 3C
Projektový manažment	manažér externej realizácie	3A - 3C
	manažér internej realizácie	3A - 3C
	manažér kľúčových projektov	3B - 3E
	manažér prípravy projektov	3A - 3C
	špecialista projektov	3A - 3C
Regulácia a stratégia	špecialista pre regulačný manažment	4A - 4E
	špecialista regulačnej stratégie	4A - 4E
Revízny technik	revízny technik ZA / MT / BB / LM / LC	3A - 3E
Riadiaca technika	špecialista elektrických ochrán	3A - 3E
	špecialista riadiacich systémov a HDO	3A - 3E
	technik elektrických ochrán	2A - 2F
	technik nezávislých zdrojov	2A - 2F
	technik riadiacich systémov	2A - 2F
Rozvoj LZ	HR Partner	3A - 3E
Rozvoj procesov	procesný inžinier	4A - 4E
Rozvoj siete	technik rozvoja optickej siete	3A - 3E
Služby zákazníkom	auditor analytik	2C - 2E
	manažér distribučnej oblasti	2B - 2F
	operátor elektromerov	1A - 1E
	operátor poruchovej linky	1C1 - 1F
	referent kontaktného centra NP	2A - 2D
	referent kontaktného centra ZV	2A - 2C
	referent nového pripojenia	2B - 2F
	referent zmluvného vzťahu	2B - 2E
	špecialista - projektové riadenie	4A - 4E
	technik komunikácie dát	2B - 2F
	technik - operátor elektromerov	2A - 2D
Správa budov	technik správy budov	2B - 2F
Správa zákazníckych účtov	špecialista správy zákazníckych účtov	3A - 3E
Systémový architekt	architekt IT	4A - 4E
Technik	technik technického rozvoja	2A - 2E
	technik telekomunikácií	2A - 2D
Technik prevádzky	technik prevádzky staníc VVN	2A - 2F
	technik prevádzky VN/NN ZA / MT / BB / LM / LC	2A - 2F
	technik prevádzky VVN transformátorov a správca DRT	3A - 3E
Technologický špecialista	špecialista - IT podpora obchodu	4A - 4E
	špecialista elektronických dokumentácií	3A - 3E
	špecialista hodnotenia prevádzky DS	3A - 3E
	špecialista informačných systémov DR	3A - 3E
	špecialista pre aplikačné servery a databázy	3A - 3E
	špecialista pre sieťovú bezpečnosť	4A - 4D

	špecialista pre technologické monitorovacie a sieťové systémy	3C - 3E
	špecialista pre technológie objektovej bezpečnosti	3A - 3E
	špecialista pre zálohovacie riešenia	3A - 3E
Účtovník	špecialista telekomunikácií	3A - 3E
	ekonóm účtovníctva	2A - 2E
	špecialista pre metodiku a správu MM modulu	3A - 3E
	špecialista pre metodiku účtovníctva a správu priamych daní PO	3A - 3E
	špecialista pre reporting	3A - 3E
Údržba	špecialista pre správu AM modulu	3A - 3E
	administrátor	1B - 1F
	koordinátor ZA / MT / BB / LM / LC	2A - 2F
	špecialista externých procesov	3A - 3E
	špecialista prevádzky EZ	3A - 3E
	špecialista procesov PaÚ	3A - 3E
	technik prevádzky PPN a diagnostiky	3A - 3E
	technik údržby	3A - 3E
technik údržby a opráv transformátorov	2A - 2F	
Vedúci tímu	majster Strediska centralizovanej inšpekcie	3A - 3E
	majster Strediska diagnostiky káblov	3A - 3E
	majster Strediska diagnostiky VVN/VN a termovízie	3A - 3E
	majster Strediska servisu merania ZA / BB / LM / LC / PD	3A-3E
	majster Strediska údržby Žilina / Žilina okolie / Čadca / Beluša I / Beluša II / Banská Bystrica / Zvolen / Brezno / Krupina / Liptovský Mikuláš / Dolný Kubín / Námestovo / Martin / Prievidza / Žiar nad Hronom / Lučenec / Rimavská Sobota / Veľký Krtíš	3A - 3E
	majster Strediska údržby ES VVN Sever I. / Sever II. / Stred / Juh	3A - 3E
	majster Strediska údržby PPN Žilina Banská Bystrica / L. Mikuláš / Lučenec	3A - 3E
	majster Strediska údržby vedení VVN	3A - 3E
	stavbyvedúci	3A - 3E
	vedúci skladu	2B - 2F
	vedúci tímu Administratívne IS	4A - 4E
	vedúci tímu Aktualizácia GIS	4A - 4C
	vedúci tímu Bezpečnostná infraštruktúra	5A - 5D
	vedúci tímu BOZP	3A - 3E
	vedúci tímu CRIS	4A - 4D
	vedúci tímu Databázy a aplikačné servery	4A - 4E
	vedúci tímu Dielne a DaM B. Bystrica	3A - 3D
	vedúci tímu Dielne a DaM Žilina	3A - 3D
	vedúci tímu Distribučné informačné systémy /DIS/	4A - 4E
	vedúci tímu Elektrické ochrany	3A - 3E
	vedúci tímu Environment	3A - 3E
	vedúci tímu ERP a Zákaznícke IS	4A - 4E
	vedúci tímu Externá realizácia VN/NN	3C - 3E
	vedúci tímu Fakturačné služby	3A - 3E
	vedúci tímu IMS	4A - 4D
	vedúci tímu Interná realizácia VN/NN	3C - 3E
	vedúci tímu Investičný controlling	4A - 4E
	vedúci tímu Kľúčové projekty	4A - 4E
	vedúci tímu Krízový manažment	4A - 4E
	vedúci tímu Logistika a plánovanie meracích zariadení	3A - 3E
	vedúci tímu Manažment prevádzky a údržby EZ	4A - 4D
	vedúci tímu Nezávislé zdroje	3A - 3E
	vedúci tímu Nové pripojenia - odber	3A - 3D
	vedúci tímu Odmeňovanie a reporting	3A - 3E
	vedúci tímu Operatívny manažment	4A - 4D
	vedúci tímu Počítačová sieť	4A - 4E
vedúci tímu Podpora výstavby a štatistiky	3A - 3E	
vedúci tímu Príprava projektov	3A - 3E	
vedúci tímu Projekty	4A - 4E	
vedúci tímu Riadenie modulu PS	3A - 3E	

	vedúci tímu Riadiace systémy	3A - 3E
	vedúci tímu Rozpočty a predrealizačná príprava	3A - 3E
	vedúci tímu Rozvoj aktív VN/NN - juh	4A - 4E
	vedúci tímu Rozvoj aktív VN/NN - sever	4A - 4E
	vedúci tímu Správa dokumentácie	4A - 4C
	vedúci tímu Správa energetických zariadení	4A - 4D
	vedúci tímu Správa HW a OS	4A - 4E
	vedúci tímu Stavebná príprava juh	3A - 3E
	vedúci tímu Stavebná príprava sever	3A - 3E
	vedúci tímu Stratégia procesov a dtb merania	3A - 3E
	vedúci tímu Stratégia riadiacej techniky a HDO	3A - 3E
	vedúci tímu Stredisko odborných skúšok a prehliadok EZ	3C - 3E
	vedúci tímu Stredisko prevádzky EZ Žilina / Martin / Banská Bystrica / Liptovský Mikuláš / Lučenec	4A - 4D
	vedúci tímu Stredisko prevádzky zariadení VVN	4A - 4D
	vedúci tímu Stredisko servisných zákaziek	2B - 2E
	vedúci tímu Technická podpora	4A - 4D
	vedúci tímu Telekomunikácie	4A - 4E
	vedúci tímu Účtovanie majetku	3A - 3E
	vedúci tímu Validácia odpočtov	3A - 3E
	vedúci tímu Vzdelávanie	3A - 3E
	vedúci tímu Zber odpočtov	3A - 3E
Vymáhanie pohľadávok	špecialista vymáhania pohľadávok	3A - 3E
Výstavba	geodet	2A - 2F
	špecialista PPN	3A - 3E
	špecialista prípravy výroby	3A - 3E
	špecialista rozpočtov	3A - 3E
	technik investičnej výstavby	2A - 2E
	technik prípravy rozpočtov	2A - 2E
	technik prípravy výroby - rozpočty	2A - 2E
	technik prípravy výroby I.	2A - 2E
	technik prípravy výroby II.	2A - 2E
Vzdelávanie	referent vzdelávania	1C - 1F
Zámočník	zámočník	1B - 1E
	zámočník - vedúci skupiny	1D - 1F

TARIFNÉ TRIEDY
platné od 01.03.2023

Tarifná úroveň	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	763	792	827	850	886	924	966	1012	1058	1 119	1 190	1 248		1 313	1 380	1 443	1 503
2	936	1006	1075	1129	1186	1219	1263	1310	1355	1411	1462	1588		1689	1787	1 892	1 998
3	1 196	1 269	1 335	1 413	1 462	1 528	1 590	1 651	1 729				2 008	2 161	2 311	2 460	2 615
4	1 290	1 377	1 460	1 551	1 633	1 727	1 817	1 905	1 988				2 342	2 547	2 749	2 946	3 148
5	1 504	1 623	1 740	1 863	1 983	2 108	2 228	2 408	2 579				3 104	3 467	3 835	4 084	4 331

Z B O R N Í K
MZDOVÝCH KOMPENZÁCIÍ ZA SŤAŽENÝ VÝKON PRÁCE

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 prípadoch 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 dodržovaním 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 pracovnom prostredí.

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 nebezpečenstvo 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 - pevný aerosól**, t.j. drobné častice tuhého skupenstva, ktoré sa pri výrobnom procese dostávajú do ovzdušia, sú zamestnancom vdychované a pôsobia na organizmus buď miestne svojím množstvom (inertný prach), alebo vyvolávajú tvorbu väziva (fibroplastický prach),
 - **nepriaznivé mikroklimatické podmienky**, t.j. súbor zložiek pracovného prostredia s nešpecifickými účinkami na organizmus, ktoré nepriamo ovplyvňujú termoregulačné vlastnosti organizmu a spôsobujú buď nadmerné tepelné zaťaženie organizmu alebo jeho nadmerné ochladzovanie. Nadmerné tepelné zaťaženie spôsobuje najmä vysoká teplota vzduchu, povrchová teplota pevných materiálov, strojov a technických zariadení a vlhkosť vzduchu a vysoká teplota okolitých predmetov (sálavé teplo), teplota kvapalín a relatívna vlhkosť vzduchu a prúdenie vzduchu. . Nadmerné ochladzovanie spôsobuje naopak nízka teplota vzduchu alebo okolitých predmetov. Za sťaženú a zdraviu škodlivú pracovnú podmienku sa považuje aj zdravotne nevhodné avšak prevádzkovo nutné striedanie oboch extrémnych prípadov (prechod z extrémneho tepla do chladu),
 - **ionizujúce žiarenie**, t.j. röntgenové a gama alebo korpuskulárne žiarenie alfa, beta a ďalšie, ktoré nepriaznivo pôsobia na organické tkanivá. To platí tak pre riziko vonkajšieho ožiarenia prírodnými rádionuklidmi, ako aj pre nebezpečie vnútornej kontaminácie rádioaktívnymi žiaričmi a z toho vyplývajúceho vnútorného ožiarenia,

- **nízkofrekvenčné a 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 (nešpecifické) na organizme,
 - **zvýšené nebezpečie infekcie**, najmä styk s vysoko infekčným materiálom a zdrojmi nebezpečných nákaz, ako neoddeliteľnou súčasťou pracovného prostredia s nešpecifikovaným nebezpečenstvom infekcie,
 - **nadmerný hluk**, t.j. hluk vyvolávajúci nepriaznivé účinky a po dlhšej dobe poškodzovanie organizmu (tejto charakteristike zodpovedá hladina hlučnosti, vyjadrená hornou akčnou hodnotou expozície 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 zdraví škodlivom pracovnom prostredí.
- d) K obmedzeniu negatívneho charakteru pri poskytovaní mzdového zvýhodnenia (finančnej kompenzácie za vedomé poškodzovanie zdravia) sa postupuje nasledovne:
- sťažené a zdraví škodlivé pracovné prostredie sa posudzuje tak, ako keby boli realizované všetky technické a organizačné opatrenia, ktoré sú za súčasného stavu technicky realizovateľné. Hodnotí sa len taká miera sťažujúcich vplyvov, ktorá je pri výkone hodnotenia práce obvyklá, neprihliada sa k občasným odchýlkam a k havarijným stavom,
 - mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí sa priznáva len za ten faktor, ktorým je práca významnejšie sťažená,
- e) Ak zamestnávateľ realizuje technicko-organizačné opatrenia, ktorými sa odstráni alebo zníži škodlivý vplyv pracovného prostredia, mzdové zvýhodnenie sa zníži alebo zruší.
- 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, nádvoria továrenských objektov, cestné komunikácie, chodníky, rampy, nástupištia, strechy a pod.

Polouzavreté priestory

Za polo-uzavretý 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 ryhy, 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 prostredí.

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

- a. chemické škodliviny a pevný aerosól,
- b. nepriaznivé mikroklimatické podmienky,
- c. špecifické podmienky,
- d. ionizujúce žiarenie,
- e. nebezpečie infekcie a odpudivé prostredie,
- f. hlučnosť a mechanické chvenie.

V zmysle ods. 4, § 29 „Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce“ patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške **0,75 €**.

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

a/ Chemické zlúčeniny

NV SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov.

NV SR č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení neskorších predpisov.

b/ Pevný aerosól

NV SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov.

NV SR č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení neskorších predpisov.

c/ Hluk a vibrácie

NV SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov.

NV SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov.

Vyhláška MZ SR č. 549/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prípustných hodnotách hluku, infrazvuku a vibrácií a o požiadavkách na objektivizáciu hluku, infrazvuku a vibrácií v životnom prostredí v znení neskorších predpisov.

d/ Mikroklimatické podmienky

NV SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

NV SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko.

e/ Ionizujúce žiarenie

Zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov.

Vyhláška MZ SR č. 98/2018 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o obmedzovaní ožiarenia pracovníkov a obyvateľov z prírodných zdrojov ionizujúceho žiarenia.

**TVORBA A PREROZDELENIE SOCIÁLNEHO FONDU V ROKU 2023
PRE ZAMESTNANCOV**

SSD, a.s.	
Sociálny fond na rok 2023	
Tvorba a použitie sociálneho fondu SSD, a. s. v roku 2023	
	Plán 2023
	v €
Tvorba:	
Povinný prídela do SF 1,0 % + 0,5 %	378 242,00
Zostatok SF z predchádzajúceho kalendárneho roku	48 451,80
Použitie:	
Závodné stravovanie zamestnancov	324 678,80 €
Príspevok na rekondičný pobyt	44 715,00 €
Liečebno-rehabilitačné a rekondičné pobyty	500,00 €
Nenávratná sociálna výpomoc	7 000,00 €
DDS	100,00 €
Cestovné zamestnancov	100,00 €
Medzinárodný deň detí	7 200,00 €
Mikulášska nádielka	8 600,00 €
Rekreácie detí	22 800,00
Príspevok pri narodení dieťaťa	5 000,00
Príspevok na doplnenie vitamínov pri bezpríspevkovom darovaní krvi	6 000,00

Povinný prídela do sociálneho fondu bude v zmysle Zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. § 3 ods. 1 písmeno a) a b) tvorený vo výške 1,0 % a 0,5 %.

Tvorba a prerozdelenie sociálneho fondu je platné a účinné od 01.01.2023 do 31.12.2023.

Lehoty lekárskeho preventívneho prehliadok

Za účelom určenia periodicity a náplne lekárskeho preventívneho prehliadok (LPP) sú zamestnanci skupiny SSE Holding zaradení do nasledujúcich skupín:

Pracovné zaradenie *	Vysvetlenie pracovného zaradenia	Periodicita LPP [roky]
Robotníci	zamestnanci vykonávajúci prácu v teréne (napr. elektrikár, elektromontér, operátor skladovania ...)	3
Zamestnanci s osvedčením	administratívni zamestnanci s osvedčením vrátane majstrov	5
Zamestnanci práca so zobrazovacími jednotkami	administratívni zamestnanci útvarov Operatívne dispečingy a Kontaktné centrum	3
Zamestnanci	ostatní administratívni zamestnanci	podľa potreby

*Zamestnanci vykonávajúci nočnú prácu sa podrobujú LPP raz ročne, kde im je v rámci LPP posúdená len nočná práca. V periodicite podľa pracovného zaradenia zamestnancov vykonávajúcim nočnú prácu sú posúdené aj ostatné vybrané činnosti.

Vodiči, ktorí sú držiteľmi vodičského preukazu Slovenskej republiky a ktorí vedú motorové vozidlo skupiny C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D a DE sa okrem uvedených vyšetrení podrobujú aj pravidelným psychologickým vyšetreniam každých päť rokov.

ZÁSADY

pre vyplatenie dovolenkovej mzdy vo výplatnom termíne za mesiac máj aktuálneho roku

1. Dovolenková mzda bude vyplatená zamestnancom podľa §39 bod 1 platnej PKZ. Výplata dovolenkovej mzdy (mzdový druh 2013) sa poskytne všetkým zamestnancom SSD, a.s., ktorí boli k dátumu **01.05.** aktuálneho roku v pracovnom pomere so SSD, a.s., s výnimkou zamestnancov, ktorí sú uvedení v bode 2.
2. Dovolenková mzda sa **neposkytne (nepatrí)**:
 - a) zamestnancovi, ktorý nie je v hlavnom pracovnom pomere;
 - b) zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere so SSD, a.s. od 01.02. aktuálneho roku a po tomto dátume, okrem zamestnanca, ktorý bol v danom období zamestnancom spoločností skupiny SSE Holding, a.s.;
 - c) zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mzdou osobitne dohodnutou v pracovnej zmluve (zmluvná mzda) - § 19 bod 2 platnej PKZ k 01.05. aktuálneho roku;
 - d) zamestnancovi, ktorý je ku dňu 01.05. aktuálneho roku vo výpovednej dobe podľa § 63 ods. 1, písm. e) Zákonníka práce;
 - e) zamestnancovi, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 30.04. aktuálneho roku a je vo výpovednej dobe, okrem zamestnanca, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 30.04. aktuálneho roku z dôvodu odchodu na starobný a predčasný starobný dôchodok;
 - f) zamestnancovi, s ktorým bol okamžite ukončený pracovný pomer v zmysle § 68 Zákonníka práce v termíne od 01.05. do 31.05. aktuálneho roku;
 - g) zamestnancovi, ktorý mal od 01.05. predchádzajúceho roku do 30.04. aktuálneho roku neospravedlnenú absenciu;
 - h) zamestnancovi, ktorý bol od 01.05. predchádzajúceho roku do 30.04. aktuálneho roku vo vyšetrovacej väzbe, alebo bol právoplatne odsúdený k trestu odňatia slobody.

ZÁSADY
pre vyplatenie vianočnej mzdy vo výplatnom termíne
za mesiac október aktuálneho roku

1. Dovolenková mzda bude vyplatená zamestnancom podľa §39 bod 2 platnej PKZ. Výplata Vianočnej mzdy (mzdový druh 2014) sa poskytne všetkým zamestnancom SSD, a.s., ktorí boli k dátumu **01.10.** aktuálneho roku v pracovnom pomere so SSD, a.s., s výnimkou zamestnancov, ktorí sú uvedení v bode 2.
2. Dovolenková mzda sa **neposkytne (nepatrí):**
 - a) zamestnancovi, ktorý nie je v hlavnom pracovnom pomere;
 - b) zamestnancom, ktorý je v pracovnom pomere so SSD, a.s. od 01.07. aktuálneho roku a po tomto dátume, okrem zamestnanca, ktorý bol v danom období zamestnancom spoločností skupiny SSE Holding, a.s.;
 - c) zamestnancom, ktorý je odmeňovaný mzdou osobitne dohodnutou v pracovnej zmluve (zmluvná mzda) - § 19 bod 2 platnej KKZ k 01.10. aktuálneho roku;
 - d) zamestnancom, ktorý je ku dňu 01.10. aktuálneho roku vo výpovednej dobe podľa § 63 ods. 1, písm. e) Zákonníka práce;
 - e) zamestnancom, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 30.09. aktuálneho roku a je vo výpovednej dobe, okrem zamestnanca, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 30.09. aktuálneho roku z dôvodu odchodu na starobný a predčasný starobný dôchodok;
 - f) zamestnancom, s ktorým bol okamžite ukončený pracovný pomer v zmysle § 68 Zákonníka práce v termíne od 01.10. do dňa 31.10. aktuálneho roku;
 - g) zamestnancom, ktorý mal od 01.10. predchádzajúceho roku do 30.09. aktuálneho roku neospravedlnenú absenciu;
 - h) zamestnancom, ktorý bol od 01.10. predchádzajúceho roku do 30.09. aktuálneho roku vo vyšetrovacej väzbe, alebo bol právoplatne odsúdený k trestu odňatia slobody.

ZÁSADY

pre vyplatenie zálohy ročnej odmeny za splnenie plánovaného prevádzkového zisku meraného ukazovateľom EBITDA za I. polrok aktuálneho roku

1. Výplata ročnej odmeny za splnenie plánovaného prevádzkového zisku za I. polrok aktuálneho roku (mzdový druh 2018) sa poskytne všetkým zamestnancom SSD, a.s., ktorí boli k dátumu **01.08.** aktuálneho roku v pracovnom pomere so SSD, a.s. a súčasne **v období od 01.01.** aktuálneho roku **do 30.06.** aktuálneho roku **fyzicky odpracovali minimálne 3 mesiace*** (v spoločnostiach skupiny SSE Holding, a.s.), s výnimkou zamestnancov, ktorí sú uvedení v bode 2.
2. Ročná odmena za splnenie plánovaného prevádzkového zisku za I. polrok aktuálneho roku sa **neposkytne (nepatrí):**
 - a) zamestnancovi, ktorý nie je v hlavnom pracovnom pomere;
 - b) zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mzdou osobitne dohodnutou v pracovnej zmluve (zmluvná mzda) – § 19 bod 2 platnej PKZ k 01.08. aktuálneho roku;
 - c) zamestnancovi, ktorý je ku dňu 01.08. aktuálneho roku vo výpovednej dobe podľa § 63 ods. 1, písm. e) Zákonníka práce;
 - d) zamestnancovi, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 31.07. aktuálneho roku a je vo výpovednej dobe, okrem zamestnanca, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 31.07. aktuálneho roku z dôvodu odchodu na starobný a predčasný starobný dôchodok;
 - e) zamestnancovi, s ktorým bol okamžite ukončený pracovný pomer v zmysle § 68 Zákonníka práce v termíne od 01.08. do dňa 31.08. aktuálneho roku;
 - f) zamestnancovi, ktorý mal od 01.01. do 31.07. aktuálneho roku neospravedlnenú absenciu;
 - g) zamestnancovi, ktorý bol od 01.01. do 31.07. aktuálneho roku vo vyšetrovacej väzbe, alebo bol právoplatne odsúdený k trestu odňatia slobody.

Poznámka:

***Fyzicky odpracovaný čas** sa rozumie čas skutočného výkonu práce zamestnanca, v ktorom nie sú započítané celodenné prekážky v práci na strane zamestnanca (okrem dovolenky).

ZÁSADY

pre vyplatenie doplatku ročnej odmeny za splnenie plánovaného prevádzkového zisku meraného ukazovateľom EBITDA za predchádzajúci rok

1. Výplata ročnej odmeny za splnenie plánovaného prevádzkového zisku za predchádzajúci rok (mzdový druh 2018) sa poskytne všetkým zamestnancom SSD, a.s., ktorí boli k dátumu **01.03.** aktuálneho roku v pracovnom pomere so SSD, a.s. a súčasne **v období od 01.01. do 31.12.** predchádzajúceho roku **fyzicky odpracovali minimálne 6 mesiacov*** (v spoločnostiach skupiny SSE Holding, a.s.), s výnimkou zamestnancov, ktorí sú uvedení v bode 2.
2. Ročná odmena za splnenie plánovaného prevádzkového zisku za predchádzajúci rok sa **neposkytne (nepatrí):**
 - a) zamestnancovi, ktorý nie je v hlavnom pracovnom pomere;
 - b) zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mzdou osobitne dohodnutou v pracovnej zmluve (zmluvná mzda) – § 19 bod 2 platnej PKZ k 31.12. predchádzajúceho roku;
 - c) zamestnancovi, ktorý je ku dňu 01.03. aktuálneho roku vo výpovednej dobe podľa § 63 ods. 1, písm. e) Zákonníka práce;
 - d) zamestnancovi, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 28.02. resp. 29.02. aktuálneho roku a je vo výpovednej dobe, okrem zamestnanca, ktorý písomne doručil výpoveď najneskôr k 28.02. resp. 29.02. aktuálneho roku z dôvodu odchodu na starobný a predčasný starobný dôchodok;
 - e) zamestnancovi, s ktorým bol okamžite ukončený pracovný pomer v zmysle § 68 Zákonníka práce v termíne od 01.03. do dňa 31.03. aktuálneho roku;
 - f) zamestnancovi, ktorý mal od 01.01. do 31.12. predchádzajúceho roku neospravedlnenú absenciu;
 - g) zamestnancovi, ktorý bol od 01.01. do 31.12. predchádzajúceho roku vo vyšetrovacej väzbe, alebo bol právoplatne odsúdený k trestu odňatia slobody.

Poznámka:

***Fyzicky odpracovaný čas** sa rozumie čas skutočného výkonu práce zamestnanca, v ktorom nie sú započítané celodenné prekážky v práci na strane zamestnanca (okrem dovolenky).

Ročná odmena podľa kritérií plnenia ukazovateľa EBITDA za rok 2023

Plnenie EBITDA 100% = E < 101 %	ROČNÁ ODMENA podľa Tarifných tried zamestnancov																
	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	690	709	725	736	752	768	786	806	827	852	882	905		932	959	984	1 009
2	778	808	839	861	884	898	915	935	953	975	996	1 047		1 088	1 128	1 171	1 213
3	896	926	953	984	1 004	1 031	1 056	1 081	1 112				1 225	1 287	1 348	1 408	1 471
4	938	974	1 007	1 044	1 077	1 116	1 152	1 187	1 221				1 365	1 447	1 529	1 609	1 690
5	1 029	1 077	1 125	1 174	1 223	1 274	1 323	1 395	1 465				1 676	1 823	1 972	2 073	2 173

Plnenie EBITDA 101% ≤ E < 105 %	ROČNÁ ODMENA podľa Tarifných tried zamestnancov																
	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	723	743	759	770	787	804	823	844	865	891	923	947		975	1 003	1 029	1 055
2	814	846	878	901	925	939	957	978	997	1 020	1 042	1 095		1 137	1 179	1 224	1 268
3	938	969	997	1 029	1 050	1 078	1 104	1 130	1 163				1 280	1 345	1 408	1 471	1 537
4	981	1 019	1 053	1 091	1 126	1 166	1 204	1 241	1 276				1 426	1 512	1 597	1 681	1 765
5	1 076	1 126	1 176	1 227	1 278	1 331	1 382	1 457	1 530				1 751	1 904	2 059	2 165	2 269

Plnenie EBITDA 105% ≤ E < 110 %	ROČNÁ ODMENA podľa Tarifných tried zamestnancov																
	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	755	776	793	805	822	840	859	881	904	931	963	989		1 018	1 046	1 074	1 101
2	851	883	916	940	966	981	1 000	1 020	1 041	1 065	1 087	1 142		1 187	1 230	1 277	1 323
3	979	1 011	1 041	1 074	1 096	1 125	1 153	1 179	1 213				1 336	1 403	1 469	1 535	1 602
4	1 025	1 063	1 100	1 139	1 176	1 217	1 257	1 295	1 332				1 487	1 576	1 665	1 752	1 841
5	1 123	1 176	1 227	1 281	1 334	1 389	1 442	1 520	1 596				1 825	1 985	2 147	2 256	2 365

Plnenie EBITDA 110% ≤ E < 115 %	ROČNÁ ODMENA podľa Tarifných tried zamestnancov																
	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	793	815	833	846	864	883	903	927	950	979	1 013	1 040		1 071	1 101	1 131	1 159
2	894	929	964	989	1 016	1 032	1 052	1 074	1 096	1 121	1 145	1 203		1 250	1 296	1 345	1 394
3	1 030	1 064	1 096	1 131	1 154	1 185	1 214	1 242	1 278				1 408	1 479	1 549	1 618	1 690
4	1 078	1 119	1 158	1 199	1 238	1 282	1 324	1 364	1 403				1 568	1 663	1 756	1 849	1 942
5	1 182	1 238	1 293	1 349	1 405	1 464	1 520	1 603	1 683				1 926	2 095	2 266	2 382	2 497

Plnenie EBITDA 115% ≤ E < 120 %	ROČNÁ ODMENA podľa Tarifných tried zamestnancov																
	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	826	849	867	880	899	919	940	964	989	1 018	1 054	1 082		1 114	1 145	1 176	1 205
2	930	966	1 003	1 029	1 057	1 073	1 094	1 117	1 139	1 166	1 190	1 251		1 299	1 347	1 398	1 449
3	1 072	1 107	1 139	1 176	1 200	1 232	1 262	1 291	1 329				1 463	1 537	1 609	1 681	1 756
4	1 121	1 164	1 204	1 247	1 287	1 332	1 376	1 418	1 458				1 629	1 727	1 825	1 920	2 017
5	1 229	1 287	1 344	1 402	1 461	1 521	1 579	1 665	1 749				2 001	2 176	2 353	2 474	2 593

Plnenie EBITDA 120% ≤ E < 125 %	ROČNÁ ODMENA podľa Tarifných tried zamestnancov																
	A	A1	B	B1	C	C1	D	D1	E	E1	F	F1	G1	G1a	G2	G2a	G3
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	858	882	901	915	934	955	977	1 002	1 027	1 058	1 095	1 124		1 157	1 189	1 221	1 251
2	967	1 004	1 042	1 069	1 098	1 115	1 136	1 160	1 183	1 210	1 236	1 298		1 349	1 398	1 451	1 504
3	1 113	1 149	1 183	1 221	1 246	1 279	1 310	1 340	1 379				1 518	1 595	1 670	1 744	1 822
4	1 164	1 209	1 250	1 294	1 336	1 383	1 428	1 472	1 514				1 691	1 792	1 893	1 992	2 092
5	1 276	1 336	1 395	1 456	1 516	1 579	1 639	1 728	1 814				2 075	2 257	2 440	2 565	2 689

PROTOKOL

o záväznom výklade pojmov ku Podnikovej kolektívnej zmluve platnej na roky 2023 - 2025.

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

1. Pod pojmom „**po dohode**“ sa rozumie, že zamestnávateľ písomne požiada odborový orgán ako zástupcu zamestnancov o vyjadrenie a zároveň predloží písomnosti, ktorých obsahom sú skutočnosti **koncepčného charakteru**, určené na rokovanie s odborovým orgánom, za účelom poskytnutia potrebného písomného súhlasu, resp. vzájomnej dohody, v čase minimálne 2 týždne pred termínom realizovania konkrétneho opatrenia alebo zámeru zamestnávateľa.
Ak bude o predmete potrebnej dohody rokovanie, bude z neho vyhotovený písomný zápis podpísaný zmluvnými stranami.
V odôvodnených prípadoch, ktoré si vyžadujú prijať neodkladné riešenie je možné **operatívne** zvolať rokovanie s odborovým orgánom ako zástupcom zamestnancov resp. príslušným predsedom OÚ na úrovni druhej úrovne riadenia výkonného manažmentu, (viď úroveň soc. partnerstva) bez časového určenia.
Za uzatvorenie dohody sa považuje, okrem písomného vydania súhlasu osobitným listom alebo písomného súhlasu v zápise z rokovania, aj priloženie podpisu oprávnenej osoby za odborový orgán na schvaľovaný materiál (alebo žiadosť) predložený zamestnávateľom.
2. Pod pojmom „**vopred prerokuje**“ sa rozumie, že zamestnávateľ písomne požiada odborový orgán ako zástupcu zamestnancov o prerokovanie konkrétnych skutočností a zároveň predloží písomnosti, ktoré sú **koncepčného charakteru** určené na prerokovanie s odborovým orgánom, formou priameho rokovania zástupcov obidvoch strán, v čase minimálne 1 týždeň pred termínom realizovania konkrétneho opatrenia alebo zámeru zamestnávateľa.
V odôvodnených prípadoch, ktoré si vyžadujú prijať neodkladné riešenie, je možné **operatívne** zvolať rokovanie s odborovým orgánom ako zástupcom zamestnancov resp. príslušným predsedom OÚ na úrovni druhej úrovne riadenia výkonného manažmentu (viď úroveň soc. partnerstva) bez časového určenia.
Z prerokovania bude vyhotovený zápis podpísaný zmluvnými stranami.
3. Pod pojmom „**informuje**“ sa rozumie, že zamestnávateľ písomne, resp. iným vhodným spôsobom predloží odborovému orgánu ako zástupcu zamestnancov písomnosti, ktorých obsahom sú skutočnosti **koncepčného charakteru**, určené na informovanie odborového orgánu v čase minimálne 3 dni pred termínom realizovania konkrétneho opatrenia alebo zámeru zamestnávateľa.
V odôvodnených prípadoch, ktoré si vyžadujú prijať neodkladné riešenie je možné **operatívne** zvolať rokovanie alebo informovať odborový orgán ako zástupcu zamestnancov resp. príslušným predsedom OÚ na úrovni riaditeľa divízie, alebo sekcie (viď úroveň soc. partnerstva) bez časového určenia.
Z rokovania bude vyhotovený zápis podpísaný zmluvnými stranami resp. podpísané prevzatie predložených písomností.
4. Pod pojmom „**zamestnanec blízky dôchodkovému veku**“ sa rozumie zamestnanec, ktorý má 3 a menej rokov do nároku na prvý odchod do dôchodku.
5. Pod pojmom „**zamestnanec sociálne slabý**“ sa rozumie zamestnanec, ktorý je v čase doručenia výpovede osamelý a zároveň sa trvalo stará o najmenej 1 nezaopatrené dieťa do 18 rokov veku, so zníženou pracovnou schopnosťou resp. s ťažším zdravotným postihom (doklad o ZPS alebo ZŤP), ktorý sa v čase doručenia výpovede stará o nezaopatrené zdravotne postihnuté dieťa a pod.
6. Pod pojmom „**člen odborového orgánu**“ na ktorého sa vzťahuje ochrana podľa ZP, sa rozumie člen výboru ZO NOE a člen výboru ZO ECHOZ. Zoznam členov tohto výboru bude prílohou osobitnej dohody.

7. Pod pojmom „**odpracované roky u zamestnávateľa**“ sa považujú aj roky, ktoré zamestnanec nepretržite odpracoval v skupine SSE Holding (do odpracovaných rokov zamestnanca, ktorému bolo vyplatené odstupné, sa nezapočítavajú odpracované roky u toho zamestnávateľa skupiny SSE Holding, ktorý vyplatil zamestnancovi odstupné), Slovenskom odborovom zväze energetikov a v organizáciách energetiky (právnych predchodcov, odčlenených právnych subjektov).
8. Pod pojmom „**zamestnávateľ**“ sa rozumie každý z členov Zväzu zamestnávateľov Stredoslovenskej energetiky Holding, a.s., ktorý je uvedený v Prílohe č.1 tejto PKZ.
9. Pod pojmom „**skupina SSE Holding**“ sa rozumejú všetky obchodné spoločnosti, v ktorých má Stredoslovenská energetika Holding, a.s., Pri Rajčianke 8591/4B, 010 47 Žilina, väčšinový podiel na hlasovacích právach preto, že má podiel na spoločnosti alebo akcie spoločnosti, s ktorými je spojená väčšina hlasovacích práv.
10. Pod pojmom ZP sa rozumie „**Zákonník práce**“.
11. Pod pojmom „odborový orgán“ sa rozumie odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa uvedená v Prílohe č. 1 PKZ.
12. Pod pojmom **úprava tarifných tried u zamestnancov SSD** sa rozumie, že dôjde k úprave tarifných tried u všetkých zamestnancov **v zmysle § 21 Rast mzdových nákladov**.
13. V prípade poskytnutia príspevku na rekreáciu zamestnancovi sa za odpracované roky považujú roky, ktoré zamestnanec nepretržite odpracoval v skupine SSE Holding (do odpracovaných rokov zamestnanca, ktorému bolo vyplatené odstupné, sa nezapočítavajú odpracované roky u toho zamestnávateľa skupiny SSE Holding, ktorý vyplatil zamestnancovi odstupné), Slovenskom odborovom zväze energetikov a v organizáciách energetiky (právnych predchodcov, odčlenených právnych subjektov). Príspevok na rekreáciu sa poskytne zamestnancom v evidenčnom aj mimoevidenčnom stave.