

V súlade s čl. 36 písm. g) Ústavy SR a v súlade s § 2 ods. 3 písm. a)
zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zamestnanci Slovak Telekomu, a.s.

z a s t ú p e n í

Odborovým zväzom Spoje,

v mene ktorého vystupuje

predseda Rady telekomunikácií
OZ Spoje

Ing. Drahoslav Letko

Slovenským odborovým zväzom
pôšt a telekomunikácií,
v mene ktorého vystupuje

predseda SOZ PT a
predseda Sekcie telekomunikácií

Milan Brlej

a

Slovak Telekom, a .s.

z a s t ú p e n ý

predsedom Predstavenstva ST, a.s.

Ing. Miroslavom Majorošom

a

podpredsedom Predstavenstva ST, a.s.

Ing. Jaroslavom Volfom

uzatvárajú túto

Podnikovú kolektívnu zmluvu na roky 2010-2011

OBSAH:

| | | |
|--------------|--|-----------|
| I. | ÚVODNÉ USTANOVENIA | 3 |
| II. | VŠEOBECNÉ USTANOVENIA | 3 |
| II./ | 1. Vzťahy zmluvných strán | 3 |
| II./ | 2. Rokovanie a informácie | 4 |
| 2.1. | Právo na informácie | 4 |
| 2.2. | Predchádzajúci súhlas | 4 |
| 2.3. | Právo spolurozhodovania | 4 |
| 2.4. | Právo na prerokovanie | 4 |
| 2.5. | Právo kontroly | 5 |
| III. | OSOBITNÉ USTANOVENIA | 5 |
| III./ | 3. Pracovnoprávne vzťahy | 5 |
| 3.1. | Pracovný pomer a pracovná zmluva | 5 |
| 3.2. | Pracovný čas | 5 |
| 3.3. | Prekážky v práci | 5 |
| 3.4. | Dovolenka a pracovné voľno | 7 |
| III./ | 4. Zamestnanosť a organizačné zmeny | 7 |
| 4.1. | Zamestnanosť | 7 |
| 4.2. | Uvoľňovanie zamestnancov pri organizačných zmenách | 7 |
| III./ | 5. Odstupné | 8 |
| 5.1. | Základné odstupné | 8 |
| 5.2. | Ďalšie odstupné | 9 |
| 5.3. | Osobitné odstupné | 9 |
| III./ | 6. Odchodné a ďalšie odchodné | 9 |
| 6.1. | Odchodné | 9 |
| 6.2. | Ďalšie odchodné | 9 |
| III./ | 7. Mzdy | 10 |
| 7.1. | Prostriedky na mzdy | 10 |
| 7.2. | Úpravy základných miezd | 10 |
| 7.3. | Odmeňovanie zamestnancov | 10 |
| III./ | 8. Sociálne podmienky zamestnancov | 12 |
| 8.1. | Sociálny fond | 12 |
| 8.2. | Sociálna výpomoc | 12 |
| 8.3. | Stravovanie zamestnancov | 12 |
| 8.4. | Zdravotná starostlivosť | 13 |
| III./ | 9. Doplnkové dôchodkové sporenie | 13 |
| III./ | 10. Ochrana práce | 14 |
| IV. | ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA | 15 |

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Podniková kolektívna zmluva (ďalej PKZ) upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami zastúpenými odborovými zväzmi na strane druhej. Stanovuje nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru v Slovak Telekom, a.s. (ďalej ST).

II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

II./ 1. Vzťahy zmluvných strán

- 1.1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú vzájomne rešpektovať postavenie a práva druhej strany vyplývajúce zo zákonov a všeobecne platných právnych predpisov, dodržiavať a plniť ustanovenia PKZ s cieľom zachovať sociálny zmiernie.
- 1.2. Zamestnávateľia umožnia odborovým funkcionárom vstup na pracoviská v súlade so smernicami o povolení vstupu do objektov a zariadení ST. Odborový orgán je v zmysle § 230 odsek 3 Zákonníka práce (ďalej ZP) povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
- 1.3. Príslušné odborové orgány budú v záujme včasného riešenia problémov a udržania sociálneho zmiernie včas informovať zamestnávateľa o vzniknutých problémoch, pripravovaných akciách a opatreniach.
- 1.4. Zástupcovia, funkcionári i členovia príslušného odborového orgánu sú v zmysle § 240 ods. 5 ZP povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu hospodárskeho alebo služobného tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- 1.5. Odborové zväzy budú informované o realizovaných personálnych zmenách vedúcich zamestnancov, ktorí sú oprávnení rokovať s príslušným odborovým orgánom. Odborové zväzy budú zamestnávateľa informovať o štruktúre príslušných odborových orgánov a ich zástupcoch a funkcionároch, ktorí sú oprávnení rokovať so zamestnávateľom.
- 1.6. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - 1.6.1. Uznávať právo každého zamestnanca byť členom odborov a plniť povinnosti člena odborovej organizácie a nevyvodzovať postihy za odborársku činnosť.
 - 1.6.2. Poskytovať na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením, telefon, fax, e-mail a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V budovách, v ktorých nie je vlastníkom, poskytne miestnosť podľa prevádzkových možností.
 - 1.6.3. Poskytovať zamestnancom, členom odborových orgánov, v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy k výkonu odborovej funkcie, pokiaľ ju nemôžu vykonávať mimo pracovného času. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno k účelu, definovanom v §240 odsek 3 ZP.
 - 1.6.4. Umožniť účasť funkcionárov príslušných odborových orgánov na rokovaníach so zahraničnými partnermi v rámci dohodnutej spolupráce.
 - 1.6.5. Zabezpečovať zrážanie členských príspevkov zo mzdy a ich prevod na určený účet na základe písomných dohôd o zrážkach zo mzdy medzi príslušným odborovým orgánom a jeho členmi a predložiť na vyžiadanie odborových zväzov menný zoznam a celkovú sumu zrazených členských príspevkov.
 - 1.6.6. Poskytovať OZ nevyhnutné technické vybavenie podľa osobitnej dohody.
 - 1.6.7. Pracovný pomer sa pre účely poskytovania nárokov dohodnutých v PKZ považuje ako neprerušovaný, ak k jeho zmene došlo voľbou, alebo vymenovaním v zmysle Zákonníka práce.
- 1.7. Prípadným sporom sa bude predchádzať vzájomným rokovaním. Pred predložením sporu o neplnení PKZ na riešenie podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov spor prerokuje skupina vyjednávačov menovaná zmluvnými stranami, ktorá odporučí ďalší postup riešenia.

II./ 2. Rokovanie a informácie

2.1. Právo na informácie

- 2.1.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať príslušný odborový orgán o zásadných rozvojových zámeroch spoločnosti, zásadných zmenách technológie a zmenách v predmete činnosti, ktoré majú dopad na zamestnanosť.
- 2.1.2. Právo zamestnancov na informácie o činnosti spoločnosti a zásadných otázkach súvisiacich s hospodárskou a finančnou situáciou ako aj rozvojom spoločnosti bude realizované okrem pracovných porád aj prostredníctvom odborových konferencií a členských schôdzí.
- 2.1.3. Zamestnávateľ bude do 10 dní po schválení Predstavenstvom ST, a.s. informovať odborové zväzy o Business pláne na daný rok.
- 2.1.4. Na požiadanie OZ zamestnávateľ zabezpečí pracovné stretnutie zástupcov manažmentu ST so zástupcami OZ, resp. zástupcami príslušného odborového orgánu. Na týchto stretnutiach budú poskytnuté informácie o plnení Business plánu a vývoji zamestnanosti.

2.2. Predchádzajúci súhlas

Zamestnávateľ sa zaväzuje požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas pri:

- 2.2.1. Vydaní, zmenách a úpravách pracovného poriadku organizácie (§ 84 ZP).
- 2.2.2. Výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou počas doby jeho funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení. (§ 240 ods. 7 a 8 ZP).
- 2.2.3. Určovaní plánu dovolení (§ 111 ZP).

2.3. Právo spolurozhodovania

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo príslušného odborového orgánu spolurozhodovať o:

- 2.3.1. Tvorbe sociálneho fondu a jeho použití.
- 2.3.2. Posúdení, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP).
- 2.3.3. Rozvrhnutí pracovného času (§§ 87 ods. 2, 88 ods. 1, 90 a 93 ZP), vrátane rozsahu a podmienok pre prácu nadčas (§ 97 ZP).
- 2.3.4. Začiatku a konci prestávok na odpočinok a jedenie (§91 ZP)

2.4. Právo na prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:

- 2.4.1. a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
b) opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- 2.4.2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo (§ 74 ZP).
- 2.4.3. Výšku požadovanej náhrady spôsobenej škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady prostredníctvom účasti zástupcu OZ v Škodovej komisii ST.

- 2.4.4. Nariadovanie práce v dňoch pracovného pokoja vo výnimočných prípadoch (§ 94 ZP).
- 2.4.5. Zavedenie rovnomerného rozvrhnutia pracovného času (§ 86 ZP).
- 2.4.6. Smernicu pre odmeňovanie zamestnancov ST a jej zmeny.
- 2.4.7. Usmernenie pre bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami

2.5. Právo kontroly

Zamestnávateľ umožní príslušnému odborovému orgánu vykonávať:

- 2.5.1. Kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP).
- 2.5.2. Kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP), kontrolu plnenia dohôd a prijatých opatrení na riešenie jednotlivých otázok v oblasti BOZP a odstránenie závad zistených kontrolou aj iných orgánov.

III. OSOBITNÉ USTANOVENIA

III./ 3. Pracovnoprávne vzťahy

3.1. Pracovný pomer a pracovná zmluva

Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou, v ktorej je potrebné dohodnúť minimálne druh práce, miesto výkonu práce, pravidelné pracovisko (môže byť dohodnuté i inou písomnou formou), deň nástupu do práce a mzdu zamestnanca, pokiaľ nie je dohodnutá v inej zmluve.

3.2. Pracovný čas

- 3.2.1. Do 30.4.2010 je pracovný čas zamestnancov 37,5 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Od 1.5.2010 je pracovný čas zamestnancov stanovený nasledovne:

- 40 hodín týždenne pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke ;
- 38,75 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v dvojzmennej prevádzke;
- 37,5 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Úprava pracovného času od 1.5.2010 nebude mať vplyv v roku 2010 na zníženie počtu zamestnancov. Plán zamestnanosti na ďalšie obdobie bude vopred s OZ prerokovaný.

- 3.2.2. Zamestnancom na pozíciách agent call centra a operátor DAS centra zamestnávateľ poskytne bezpečnostné prestávky v súlade s Usmernením pre bezpečné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami, ktoré sa započítavajú do pracovného času.
- 3.2.3. Zamestnávateľ môže z prevádzkových dôvodov 1x za mesiac skrátiť nepretržitý odpočinok v týždni na 35 hodín na pracoviskách Call Centra. 24 hodín tohto odpočinku pritom pripadne na nedeľu, zvyšok na sobotu alebo pondelok.
- 3.2.4. Zamestnávateľ dá súhlas k žiadosti zamestnanca o prácu na kratší pracovný čas v odôvodnených prípadoch a pokiaľ tomu nebránia vážne pracovné či prevádzkové dôvody.
- 3.2.5. Pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja bude zamestnávateľ prihliadať k možnostiam dopravy zamestnanca na pracovisko a späť do miesta bydliska.

3.3. Prekážky v práci

- 3.3.1. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci (§ 141 ZP) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno nasledovne:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný

- čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) sprevádzanie
1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať pracovných dní v kalendárnom roku,
- d) úmrtie rodinného príslušníka
1. pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí rodiča a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva jeho pohreb,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 4. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- e) vlastná svadba, svadba detí a svadba rodičov; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na tri dni na vlastnú svadbu, pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa, jeden deň pri svadbe rodiča na účasť na obrade,
- f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,
- g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,
- h) prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca (§ 141, ods. 4 ZP),
- i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať. Za jeden poldeň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke 1/2 pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- 3.3.2. Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného kalendárneho dňa v kalendárnom štvrtroku zamestnancom, ktorí majú v trvalej starostlivosti invalidnú osobu.
- 3.3.3. Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného kalendárneho dňa zamestnancovi pri udelení Jánskeho plakety.

- 3.3.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na povinných lekárskech prehliadkach, darovaní krvi alebo ďalších biologických materiálov a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
- 3.3.5. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancom – nominovaným účastníkom na účasť na kultúrnych a športových súťažiach zamestnancov organizovaných zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou a členovi odborovej organizácie na účasť na akciách organizovaných odborovými zväzmi, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Ak prípadne táto účasť na obvyklý pracovný deň zamestnanca, považuje sa za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda.

3.4. Dovolenka a pracovné voľno

- 3.4.1. Dovolenka za kalendárny rok sa poskytuje v zmysle ustanovenia § 103 ZP.
- 3.4.2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov na ich žiadosť čerpanie riadnej dovolenky v rozsahu najmenej 3 týždňov v období školských prázdnin, z toho najmenej 2 súvislé týždne v období letných školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- 3.4.3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí nie sú v skúšobnej dobe, v kalendárnom roku 2 dni pracovného voľna, za ktoré prináleží mzda, pričom nárok na 1. deň bude v prvom polroku a na 2. deň v druhom polroku. Nevyčerpané pracovné voľno sa medzi polrokmi neprenáša. Konkrétny termín čerpania pracovného voľna si zamestnanec dohodne s priamym nadriadeným, zohľadňujúc tak záujem zamestnanca, ako aj zamestnávateľa.

III./ 4. Zamestnanosť a organizačné zmeny

4.1. Zamestnanosť

- 4.1.1. Zamestnávateľ bude realizovať politiku zamestnanosti v zmysle zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Odborové zväzy budú zamestnávateľom informované o tvorbe plánu zamestnancov na úrovniach úsekov a sekcií.
- 4.1.2. Zamestnávateľ bude:
- na uvoľnené a novovzniknuté pracovné miesta prednostne zaraďovať výkonných a schopných vlastných zamestnancov, ktorí spĺňajú kvalifikačné požiadavky a majú predpoklady úspešného výkonu činnosti,
 - zabezpečovať v súlade s predpokladaným rozvojom činnosti podniku odbornú prípravu zamestnancov pre zvládnutie novej techniky a technológie, prednostne bude pritom zabezpečovať prehľbovanie kvalifikácie vlastných zamestnancov,
 - zverejňovať voľné pracovné miesta v systéme Intranetu ST,
 - vytvárať podmienky pre zamestnanie vlastných zamestnancov, ktorí podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratili spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§63 ods.1 písmeno c).

4.2. Uvoľňovanie zamestnancov pri organizačných zmenách

- 4.2.1. Organizačná zmena bude vopred prerokovávaná so zástupcami OZ ak jej dôsledkom môže byť nadbytočnosť zamestnanca, t.j. skončenie pracovného pomeru. Prerokovanie organizačných zmien bude prebiehať vo vopred dohodnutých termínoch. Písomné podklady pre prerokovanie budú zástupcom OZ doručené minimálne 4 pracovné dni pred rokovaním. Na požiadanie zástupcov OZ zamestnávateľ pozve na prerokovanie rozsiahlych a zásadných organizačných zmien ďalších zástupcov OZ.
- 4.2.2. Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov, ktorí budú uvoľnení v dôsledku organizačných zmien, (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP) o pripravovanej organizačnej zmene jeden mesiac pred tým, ako im bude daná výpoveď. Bude im aktívne pomáhať pri umiestnení ponukou voľných miest v ST.
- 4.2.3. S osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o nezaopatrené dieťa, bude možné skončiť pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien len so súhlasom výkonného viceprezidenta

- pre ľudské zdroje ST. Pre účely tohoto ustanovenia sa "nezaopatreným dieťaťom" rozumie dieťa do ukončenia prvej stredoškolskej dochádzky, ak ju absolvuje bez prerušenia.
- 4.2.4. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami s pracovnou činnosťou rovnakého druhu bude v dôsledku organizačných zmien skončený pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi k skončeniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ktorí utrpeli ťažký pracovný úraz, resp. chorobu z povolania v ST a tiež s osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa mladšie ako tri roky.
- 4.2.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v priebehu 12-tich mesiacov neskončí z dôvodu organizačných zmien pracovný pomer výpoveďou s obidvomi manželmi.

III./ 5. Odstupné

5.1. Základné odstupné

- 5.1.1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou podľa § 60 ZP z tých istých dôvodov, patrí základné odstupné.
- 5.1.2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa bodu 5.1.1 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu bude základné odstupné poskytované podľa dĺžky odpracovaných rokov v ST takto:
- | | |
|-------------|-------------|
| do 5 rokov | 2 - násobok |
| nad 5 rokov | 3 – násobok |
- priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.
- 5.1.3. Zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer dohodou podľa § 60 ZP z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu ešte pred tým ako by mu začala plynúť výpovedná doba, vyplatí zamestnávateľ základné odstupné podľa dĺžky odpracovaných rokov v ST takto:
- | | |
|-------------|-------------|
| do 5 rokov | 5 – násobok |
| nad 5 rokov | 7 – násobok |
- priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.
- 5.1.4. S účinnosťou od 1.1.2011 sa odstupné podľa bodu 5.1.3 nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovíšili dôchodkový vek ku dňu skončenia pracovného pomeru.
- 5.1.5. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru základné odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76, ods. 2 ZP).
- 5.1.6. Odstupné podľa bodu 5.1.3 a 5.2. tejto PKZ bude po splnení podmienok stanovených v príslušných bodoch PKZ poskytnuté aj zamestnancovi definovanému v bode 5.1.5. PKZ, ak bude vyššie ako desaťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku. Odstupné podľa bodu 5.1.5. tejto PKZ nebude v tomto prípade vyššie uvedenému zamestnancovi poskytnuté.
- 5.1.7. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru podľa bodu 5.1.1. opäť uzatvorí pracovný pomer s ST alebo jeho právnym nástupcom pred uplynutím času určeného podľa poskytovaného základného odstupného, je povinný vrátiť toto odstupné alebo jeho pomernú časť (§ 76 ods. 3 ZP).

5.2. Ďalšie odstupné

5.2.1. Zamestnancovi, ktorý odpracoval v ST a jeho právnych predchodcoch nepretržite najmenej 10 rokov (s účinnosťou od 1. januára 2011 platí doba najmenej 15 rokov), bude v závislosti na počte rokov do dovŕšenia dôchodkového veku okrem základného odstupného v zmysle bodu 5.1.3. vyplatené ďalšie odstupné nasledovne:

a) zamestnancovi, ktorý má viac ako 1 rok a menej ako 10 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku, vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP (maximálne však vo výške 850,- €) podľa nasledujúcej tabuľky:

| počet rokov do dovŕšenia dôchodkového veku | | | | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| nad 1 do 2 rokov | nad 2 do 3 rokov | nad 3 do 4 rokov | nad 4 do 5 rokov | nad 5 do 6 rokov | nad 6 do 7 rokov | nad 7 do 10 rokov |
| 2- násobok | 5- násobok | 6- násobok | 8- násobok | 6- násobok | 3- násobok | 2- násobok |

a ďalších 135,- € za každý odpracovaný rok.

b) zamestnancovi, na ktorého sa nevzťahuje bod 5.2.1.a), vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške 100,- € za každý odpracovaný rok.

5.2.2. S účinnosťou od 1.1.2011, zamestnanec, ktorý zotrváva v pracovnom pomere po dovŕšení dôchodkového veku alebo po priznaní predčasného starobného dôchodku, nemá nárok na vyplatenie ďalšieho odstupného v zmysle bodu 5.2.1.

5.2.3. Ak je so zamestnancom, ktorému už v minulosti bolo vyplatené ďalšie odstupné v zmysle 5.2., opätovne uzatvorený pracovný pomer, pre účely vyplatenia ďalšieho odstupného sa tento zamestnanec posudzuje ako nový zamestnanec.

5.3. Osobitné odstupné

5.3.1. Okrem odstupného v zmysle bodu 5.1. a 5.2. zamestnávateľ vyplatí:

a) zamestnancovi so zdravotným postihnutím, ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.3., 3 - mesačné odstupné.

Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely PKZ je zamestnanec uznaný za invalidného podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý zamestnávateľovi predloží rozhodnutie Sociálnej poisťovne o invalidnom dôchodku.

b) osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará v zmysle bodu 4.2.3. o nezaopatrené dieťa a ktorý skončí pracovný pomer dohodou v zmysle bodu 5.1.3., 3 - mesačné odstupné.

III./ 6. Odchodné a ďalšie odchodné

6.1. Odchodné

6.1.1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 ZP.

6.2. Ďalšie odchodné

6.2.1. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v ST trval najmenej 10 rokov (s účinnosťou od 1. januára 2011 platí doba najmenej 15 rokov) a skončí svoj pracovný pomer v ST dňom, ktorý bezprostredne predchádza dňu vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, alebo skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, patrí okrem

- odchodného v zmysle 6.1.1 aj ďalšie odchodné v závislosti od rokov odpracovaných v ST a jeho právnych predchodcoch vo výške
- a) 3-násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP a
b) 80,- € za každý odpracovaný rok.
- 6.2.2. Pre výpočet ďalšieho odchodného sa dobou najmenej 10, resp. 15 rokov trvania pracovného pomeru, rozumie doba skutočného trvania pracovného pomeru v organizačných jednotkách v pôsobnosti ST a jeho právnych predchodcoch. Pritom nie je podmienkou, aby uvedená doba zamestnania 10, resp. 15 rokov, bola odpracovaná nepretržite.
- 6.2.3. Ak bolo zamestnancovi poskytnuté odstupné v zmysle bodu 5.1. a 5.2. tejto PKZ, nemá nárok na vyplatenie ďalšieho odchodného v zmysle bodu 6.2.1.

III./ 7. Mzdy

7.1. Prostriedky na mzdy

- 7.1.1 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom výplatu mzdy dohodnutú v pracovnej zmluve, ďalej mzdu za prácu nadčas, mzdu za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, náhradu za pracovnú pohotovosť. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne, ktorým je 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- 7.1.2 Mzda zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnanca a zamestnávateľa.

7.2. Úpravy základných miezd

- 7.2.1. Zamestnávateľ s účinnosťou od 1. mája 2010 zabezpečí nárast základných miezd zamestnancov ST v priemere o 2,5 %.
- 7.2.2. Základná mzda vo výške minimálne 2 % bude navýšená každému zamestnancovi, ktorý spĺňa nasledovné kritériá:
- bol k 1.3.2010 v evidenčnom stave;
 - nebol k 1.3.2010 v skúšobnej dobe;
 - nekončí pracovný pomer v období 1.3. – 30.6.2010.
- 7.2.3. Zmluvné strany sa dohodli, že o náraste základných miezd zamestnancov a termíne mzdových úprav pre rok 2011 budú vyjednávať formou Dodatku k PKZ 2010-2011.

7.3. Odmeňovanie zamestnancov

- 7.3.1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákonník práce, Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ST a PKZ.
- 7.3.2. Za prácu vykonávanú v podmienkach, ktoré svojim charakterom nehostinnosti negatívne ovplyvňujú zamestnanca, patrí zamestnancovi príspevok v zmysle príslušného ustanovenia Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ST.
- 7.3.3. Za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 0,35 € / hod. nočnej práce.
- 7.3.4. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia.
- 7.3.5. Popis (okruh) činností s nárokom na mzdu a mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas (patria sem zamestnanci, ktorí zabezpečujú):
- 1) Zriaďovanie služieb u zákazníka (bytoví zákazníci, firemní zákazníci)
 - 2) Zamestnanci, ktorí sú zaradení do pohotovostného režimu
 - Špecialista IT prevádzky II /Senior špecialista aplikácií*
 - Špecialista IT prevádzky II /Senior špecialista databáz*
 - Špecialista IT prevádzky II /Senior špecialista Help Desku*
 - Špecialista IT prevádzky II /Senior špecialista IT manažmentov*
 - Špecialista IT prevádzky II /Senior špecialista IT sietí*
 - Špecialista IT prevádzky II /Senior špecialista operačných systémov*
 - Špecialista IT prevádzky I /Špecialista aplikácií*

- Špecialista IT prevádzky I /Špecialista databáz*
Špecialista IT prevádzky I /Špecialista Help Desku
Špecialista IT prevádzky I /Špecialista IT manažmentov
Špecialista IT prevádzky I /Špecialista IT sietí
Špecialista IT prevádzky I /Špecialista operačných systémov
- 3) Nevyhnutné, okamžité opravy zariadení, ktoré majú nepriaznivý dopad na zákazníka
 - 4) Vytyčovací práce optických a metalických káblov v teréne, zriaďovanie služieb a odstraňovanie porúch
Technik podpory služieb a infraštr. II /Špecialista operatívnych požiadaviek
Technik služieb a infraštruktúry /Technik sieťovej infraštruktúry 3
 - 5) Riešenie poškodenia podzemných a nadzemných vedení a telekomunikačných zariadení
Technik hospodárskej ochrany /Technik operatívnych požiadaviek
 - 6) Údržbu prostriedkov sieťovej infraštruktúry, montáž, údržbu a odstraňovanie porúch zariadení a káblových sietí vrátane špeciálnych meraní a lokalizácie porúch na podzemných kábloch
Špecialista prevádzky a údržby /Merací technik sieťovej infraštruktúry
Technik prevádzky a údržby /Technik údržby sieťovej infraštruktúry 1
Technik prevádzky a údržby /Technik údržby sieťovej infraštruktúry 2
 - 7) Údržbu zariadení a technológií, odstraňovanie porúch, riešenie technických problémov vrátane technickej podpory pri zabezpečovaní prevádzky a údržby technológií
Špecialista prevádzky a údržby /Špecialista údržby
Technik prevádzky a údržby /Technik údržby
Špecialista podpory služieb a infr. I /Špecialista prevádzky
 - 8) Poskytovanie technickej podpory pracovníkom zriaďovania dátových neštandardných služieb, riešenie špeciálnych prípadov v oblasti zriaďovania a prevádzkovania dátových služieb, odstraňovanie porúch na dátových službách
Špecialista poskytovania služieb /Špecialista poskyt.dát.neštand.služieb
 - 9) Konfiguráciu a diagnostiku služieb pomocou manažovacích technologických prostriedkov, zriaďovanie služieb na platforme IN, odstraňovanie porúch služieb siete
Operátor monitor. a riadenia služieb /Operátor konfig. a diagnostiky služieb
 - 10) Návrhy prístupov k dátovej službe podľa požiadaviek v CRM Siebel
Špecialista poskytovanie služieb / Konštruktér služby a prístupu
 - 11) Dispečingové aktivity, preberanie požiadaviek a určovanie priority výkonu, koordinácia kapacitného rozdelenia zdrojov, riešenie kolíznych aktivít a eskalovaných požiadaviek v procese zriaďovania služieb a odstraňovania porúch.
Operátor monitor. a riadenia služieb /Eskalačný dispečer
Operátor monitor.a riadenia služieb/Dispečer
 - 12) Technické šetrenia v databázových systémoch na poskytovanie telekomunikačných služieb
Technik podpory služieb a infraštr. I/Operátor technickej evidencie
 - 13) Zriaďovanie, aktiváciu, prekládku, premiestňovanie, rušenie služieb a prenajatých dátových okruhov, dátových služieb a služieb IP, inštaláciu a konfiguráciu KZ k dátovým IP službám a údržbu
Technik služieb a infraštruktúry /Technik poskytovania služieb
Technik služieb a infraštruktúry /Technik služieb a infraštruktúry
Technik služieb a infraštruktúry /Technik poskytovania dátových služieb
 - 14) Podporu údržby káblov a realizácie prístupových vedení vykonávaním materiálového zabezpečenia prác pre pracovné skupiny
Technik podpory služieb a infraštr. II /Technik podpory sieťovej infraštruktúry
 - 15) Predaj produktov, poskytovanie služieb zákazníkom a zadávanie objednávok do systému Siebel na Call centre
Pracovník predaja a zák. servisu I /Multifunkčný agent Call Centra
Pracovník predaja a zák.servisu I / Multifunkčný agent BO

- 7.3.6. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Táto pracovná pohotovosť sa považuje za pracovný čas. Zamestnancovi sa za pohotovosť neposkytuje náhradné voľno. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,80 Eur.

- 7.3.7. Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.
- 7.3.8. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou patrí za sviatok, ktorý pripadá na jeho obvyklý pracovný deň, náhrada mzdy.
- 7.3.9. Pri preradení zamestnanca na inú prácu v nižšom mzdovom zadelení z dôvodu následkov choroby z povolania v ST bude zamestnancovi zachovaná minimálne jeho pôvodne priznaná mzda až do skončenia pracovného pomeru v ST.
- 7.3.10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 roku života peňažnú odmenu vo výške 10,- € za každý odpracovaný rok v ST a jeho právnych predchodcoch.

III./ 8. Sociálne podmienky zamestnancov

8.1. Sociálny fond

- 8.1.1. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond podľa zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, a to:
 - a) z nákladov ako povinný prídela vo výške 1 % zo stanovenej základne pre tvorbu sociálneho fondu a ďalší prídela vo výške 0,5 % zo stanovenej základne;
 - b) z rozdelenia zisku, vytvoreného v predchádzajúcom roku vo výške 0,7 % z objemu plánovaných mzdových nákladov na daný rok;
 - c) fond bude upravený o zostatky z predchádzajúceho roka a návratnosť pôžičiek.
- 8.1.2. Použitie Sociálneho fondu bude nasledovné:
 - a) príspevok na stravné lístky,
 - b) sociálna výpomoc,
 - c) voliteľné benefity flexibilného systému zamestnaneckých výhod, a bude každoročne dohodnuté s odborovými zväzmi.
- 8.1.3. Výška sumy použiteľná na voliteľné benefity je pre každého zamestnanca rovnaká. Je daná podielom celkovej sumy prostriedkov Sociálneho fondu podľa bodu 8.1.1. zníženej o sumu určenú na použitie v zmysle bodu 8.1.2. a) a b) a fyzického počtu zamestnancov k 1. januáru daného roka.
- 8.1.4. Zamestnávateľ každoročne vyhodnotí záujem zamestnancov o voliteľné benefity flexibilného systému zamestnaneckých výhod a bude o nich informovať odborové zväzy.
- 8.1.5. Zamestnávateľ každoročne dohodne s odborovými zväzmi štruktúru voliteľných benefitov hradených zo sociálneho fondu a ďalej dohodne presnú výšku sumy použiteľnej podľa bodu 8.1.3. na voliteľné benefity. Každý zamestnanec si zamestnanecké výhody, ktoré má záujem čerpať v danom kalendárnom roku, vyberie podľa vopred dohodnutých pravidiel v aplikácii Benefity.

8.2. Sociálna výpomoc

- 8.2.1. Jednorazovú sociálnu výpomoc možno poskytnúť zamestnancom ST na preklopenie nepriaznivej životnej situácie ako je napr.:
 - a) dlhodobá PN zamestnanca,
 - b) dlhodobá starostlivosť o choré dieťa, manžela/manželku, rodičov alebo rodičov manžela/manželky,
 - c) závažné poškodenie majetku z dôvodu živelných pohrôm (záplav, požiaru a pod.),
 - d) úmrtie zamestnanca ST – sociálna výpomoc bude poskytnutá pozostalým.
- 8.2.2. Podmienky poskytovania jedno rázovej sociálnej výpomoci upravuje Usmernenie k poskytovaniu sociálnej výpomoci, dohodnuté s odborovými zväzmi.

8.3. Stravovanie zamestnancov

- 8.3.1. V zmysle § 152 ZP zabezpečí zamestnávateľ pri pracovnej zmene dlhšej ako 4 hodiny podanie teplého jedla, vrátane vhodného nápoja. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
- 8.3.2. Hodnota stravej poukážky je 3 €. V prípade, keď sa bude meniť výška hodnoty stravného lístka, bude táto zmena dohodnutá s odborovými zväzmi.

8.4. Zdravotná starostlivosť

- 8.4.1. Zamestnávateľ vytvorí potrebné zdroje na úhradu výdavkov najmä na:
- zabezpečenie ochrany zdravia pri práci a hygienického vybavenia pracovísk,
 - očkovanie zamestnancov v infikovanom prostredí (meningoencefalitída, žltáčka, chrípka a pod.).
- 8.4.2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nasledovne:
- a) 2 x ročne za 1.–7. deň PN vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov; za 8.–10. deň PN vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
 - b) počas ostatných dočasných pracovných neschopností za 1.–3. deň PN vo výške 30% a za 4.–10. deň PN vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Zamestnanec si typ dočasnej pracovnej neschopnosti, podľa písmena a) alebo b), vyznačí v aplikácii TIMES bezprostredne po jej ukončení. Náhrada príjmu bude zamestnancovi vyplatená vo výplate za príslušný kalendárny mesiac.

III./ 9. Doplnkové dôchodkové sporenie

- 9.1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov umožní účasť zamestnancov na tomto sporení. Na doplnkovom dôchodkovom sporení sa v súlade so zákonom nemôžu zúčastniť osoby vykonávajúce práce na základe dohody o vykonaní práce.
- 9.2. Zamestnávateľ uhrádza zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie len do jednej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.
- 9.3. Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere, ak o účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení prejavia záujem a ak splnia nižšieuvedené podmienky.
- 9.4. Čakacia doba, t.j. doba trvania pracovného pomeru, po uplynutí ktorej má zamestnanec, ktorý má so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer, právo stať sa účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia (ďalej len účastník), je stanovená na tri mesiace.
- 9.5. Výška príspevku účastníka na doplnkové dôchodkové sporenie je minimálne 3,32 € mesačne. Pre účastníkov DDS, ktorí si uplatňujú príspevok na DDS po 1.10.2008 , je výška minimálneho príspevku stanovená na 5 €.
- 9.6. Výška príspevku zamestnávateľa je určená ako súčet dvoch nasledovných položiek:
- a) Výška prvej položky je tvorená 1,5 % vymeriavacieho základu účastníka za príslušný mesiac.
 - b) Výška druhej položky je stanovená v závislosti od veku zamestnanca:

| | |
|--|--------|
| do 20 rokov | 0,50 € |
| nad 20-30 r. | 1,- € |
| nad 30-40 r. | 2,- € |
| nad 40-50 r. | 3,- € |
| nad 50 r. do dovŕšenia dôchodkového veku | 4,- € |
- Výška príspevku zamestnávateľa nesmie byť menšia ako 3,32 €.
- 9.7. Na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, sa nevzťahuje bod 9.6. Výška príspevkov zamestnávateľa na DDS pre zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, bude tvoriť len čiastku 3,32 € mesačne.

III./ 10. Ochrana práce

- 10.1. Zamestnávateľ zabezpečí podmienky pre plnenie ustanovení Zákonníka práce a Zákona o BOZP.
- 10.2. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci budú uskutočňované v súčinnosti so zástupcami príslušného odborového orgánu. Zástupcovia príslušného odborového orgánu budú bezodkladne informovaní o všetkých udalostiach, ktoré ohrozili bezpečnosť pri práci alebo zdravie zamestnancov, ako aj o činiteľoch, ktoré majú na bezpečnosť práce a ochranu zdravia vplyv.
- 10.3. Zamestnávateľ na základe zistených nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia pracovnou zdravotnou službou a bezpečnostno technickou službou bude v spolupráci s odborovými zväzmi aktualizovať zoznam potrebných osobných ochranných prostriedkov, čistiacich, umývacích a dezinfekčných prostriedkov a ochranných nápojov.
- 10.4. Zamestnávateľ poskytne pozostalým po zamestnancovi, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz, jednorázovú finančnú výpomoc vo výške 5 000,- €, najneskôr do jedného mesiaca.

IV. Záverečné ustanovenia

- 11.1. O zmene či doplnení PKZ sa bude rokovať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany. Ak nové či novelizované právne predpisy umožnia dohodnúť i záväzky, ktoré v dobe uzatvárania PKZ právny poriadok neumožňoval, bude sa prípadne rokovať o takejto zmene (doplnení) PKZ.
- 11.2. Zamestnávateľ a odborové zväzy oboznámia všetkých zamestnancov, na ktorých sa PKZ vzťahuje, s jej obsahom a s jej prípadnými doplnkami do 15 dní od jej podpísania. Prípadné sporné otázky výkladu PKZ prerokujú zmluvné strany a dohodnú spoločný výklad.
- 11.3. Kontrola plnenia PKZ bude vykonávaná podľa potreby po vzájomnej dohode zmluvných strán na požiadanie ktorejkoľvek z nich.
- 11.4. Pod pojmom "zamestnávateľ" sa v súlade s organizačným poriadkom rozumie Slovak Telekom, a. s.
- 11.5. Pod pojmom "príslušný odborový orgán" sa rozumie odborový orgán podľa stanov OZ Spoje a SOZ PT.
- 11.6. Pri komunikácii so zamestnávateľom na regionálnej úrovni môžu záujmy zamestnancov zastupovať delegovaní zástupcovia OZ.
- 11.7. Pod pojmom "spolurozhodovanie" sa rozumie vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď k realizácii určitého právneho úkonu, resp. k prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas tohto orgánu.
- 11.8. Pod pojmom "prerokovanie" sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v prerokovanej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby mohlo byť zohľadnené aj stanovisko odborového orgánu. Ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, budú k prerokovaniu poskytnuté písomné podklady. Stanoviská strán sa zaznamenajú v zápise o prerokovaní, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.
- 11.9. Pod pojmom "informovanie" sa rozumie písomné odovzdanie podkladov sociálnemu partnerovi, alebo ústna informácia podaná príslušnému odborovému orgánu na spoločnom stretnutí.
- 11.10. Pod pojmom "odpracované roky u zamestnávateľa Slovak Telekom, a.s. (ďalej ST) sa rozumie pracovný pomer k ST a k jeho právnym predchodcom. Právnymi predchodcami ST do 31.12.1992 sa pre tieto účely rozumejú zamestnávateľia riadení:
 - a) bývalým Ministerstvom dopravy a spojov ČSSR,
 - b) bývalou Ústrednou správou spojov,
 - c) bývalým Federálnym ministerstvom dopravy a spojov ČSFR a
 - d) bývalým Ústredným riaditeľstvom spojov
 a bývalé štátne podniky: Správa pôšt a telekomunikácií, š.p., Správa rádiokomunikácií, š.p. a Správa diaľkových káblov, š.p. Za právneho predchodcu ST, a.s. od 1.1.1993 sa pre tieto účely rozumie bývalý štátny podnik Slovenské telekomunikácie, š.p. a jeho organizačné jednotky – odštepné závody.
- 11.11. Neplnenie PKZ bude považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany zodpovedných zamestnancov.
- 11.12. Pre nového (preberajúceho) zamestnávateľa je znenie PKZ záväzné k okamihu prechodu zamestnancov ST do novej spoločnosti v zmysle § 27-31 ZP.
- 11.13. Voľba členov Dozornej rady za zamestnancov ST podľa § 200, ods. 1 Obchodného zákonníka bude vykonaná podľa osobitnej dohody zmluvných strán.
- 11.14. Podniková kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2010 a 2011. Nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán. Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, nastáva dňa 1.4.2010, ak nie je stanovené inak, a trvá až do dňa nadobudnutia účinnosti PKZ na rok 2012, najneskôr však do 31.3.2012.

Podniková kolektívna zmluva na roky 2010 - 2011 bola riadne prerokovaná.

Je vyhotovená v 6 rovnopisoch, z toho pre každú zmluvnú stranu po dvoch rovnopisoch.

Zmluvné strany s jeho obsahom súhlasia a zaväzujú sa ho plniť.

.....
OZ Spoje

.....
Slovak Telekom, a.s.

.....
SOZ PT

V Bratislave 8.3.2010.