

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2023

uzatvorená medzi

**Odborovým zväzom pracovníkov baní, geológie a
naftového priemyslu Slovenskej republiky**

a

**Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie
Slovenskej republiky**

OBSAH**ČASŤ I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA**

Článok 1. Účel a obsah zmluvy	2
Článok 2. Právny základ kolektívnej zmluvy a súlad s právnymi predpismi	2
Článok 3. Platnosť a účinnosť zmluvy	2

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 4. Zákaz diskriminácie	3
Článok 5. Ochrana zamestnanca	3
Článok 6. Práva zamestnávateľov.....	3
Článok 7. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov	4
Článok 8. Právo na spoložhodovanie.....	4
Článok 9. Právo na prerokovanie.	4
Článok 10. Právo na informovanie	4
Článok 11. Právo na kontrolu	5
Článok 12. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa	5

ČASŤ III POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Článok 13. Politika zamestnanosti	6
Článok 14. Pracovný pomer, obsah pracovnej zmluvy, mzdová kompenzácia	7
Článok 15. Odstupné	8
Článok 16. Odchodné	9
Článok 17. Kvalifikácia, rekvalifikácia.....	9

ČASŤ V. PRACOVNO PRÁVNA OBLASŤ

Článok 18. Pracovný čas	10
Článok 19. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno	11

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 20. Zdravotná starostlivosť	12
Článok 21. Stravovanie zamestnancov	12
Článok 22. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca.	13
Článok 23. Sociálny fond	13
Článok 24. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)	13
Článok 25. Ostatné sociálne služby	14
Článok 26. Hmotné a sociálne zabezpečenie zamestnancov	14

ČASŤ VI. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 27 Mzda	15
Článok 28. Mzdový rast	16
Článok 29. Odmeňovanie pri prekážkach na strane zamestnávateľa.	16

ČASŤ VII. OCHRANA A BEZPEČNOSŤ PRI PRÁCI

Článok 30. Povinnosti zamestnávateľa	16
Článok 31. Povinnosti zamestnancov	17
Článok 32. Kontrola odborovým orgánom	18
Článok 33. Osobné ochranné pracovné prostriedky	18
Článok 34. Výchova zamestnancov k BOZP.....	18

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA 18

Príloha č. 1 Zoznam zamestnávateľských organizácií	19
---	----

I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Zmluvné strany:

Odborový zväz pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu Slovenskej republiky

sídlo: Miletičova 1, 821 08 Bratislava

Zast.: **Ľudovít Michalovič**, poverený predseda OZ PBGN

(ďalej aj ako „OZ PBGN“)

a

Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky

sídlo: Lamačská cesta 1715/ 3, 841 04 Bratislava

Zast.: **Dr.h.c. Ing. Peter Čičmanec, PhD.**, 1. viceprezident zväzu

(ďalej aj ako „ZHŤPG SR“)

Zamestnávateľa a odborové organizácie vystupujú vo vzájomných vzťahoch ako partneri. Tento vzťah deklaruje najmä dohovor MOP č. 87/1948 (oznámenie č. 489/1990 Zb.), zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Zákonník práce“*), zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“*) a ďalšie platné právne predpisy.

Zamestnávateľa a odborové organizácie uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

Článok 1. Účel a obsah zmluvy

1. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej KZVS) s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými odbormi. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov.
2. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa určuje všeobecné podmienky ako minimálne alebo maximálne podľa príslušného znenia dohody. Zakladá všeobecné nároky zamestnancov organizácií uvedených v Prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy. Nároky a záväzky dohodnuté v PKZ v menšom rozsahu než sú zaručené touto kolektívnou zmluvou, mzdovými a pracovnoprávnymi predpismi, sú neplatné.
3. Zmluvné strany zabezpečia splnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vzťahovali na všetkých zamestnancov a zamestnávateľov uvedených v Prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy, vrátane ich prípadných právnych nástupcov.

Článok 2. Právny základ kolektívnej zmluvy a súlad s právnymi predpismi

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky, dohovormi a odporúčaniami MOP, ktorými je SR viazaná.

Článok 3. Platnosť a účinnosť zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zástupcami oboch strán s účinnosťou od 1.4.2023 a uzatvára sa na obdobie od 1.4.2023 do 31.3.2024.

V prípade, že sa do 31. 3. 2024 neuzatvorí nová zmluva, predlžuje sa platnosť tejto zmluvy do prijatia novej, najneskôr do 30. 6. 2024.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) zamestnávateľov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR (ďalej len ZHĤPG SR) charakterizovaných označením odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činnosti SK NACE Rev. 2 podľa vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z.z. z 18.6.2007 :

SK NACE: 05.2	Ťažba lignitu
SK NACE: 07.2	Dobývanie neželezných rúd
SK NACE: 08.9	Ťažba a dobývanie i n.
SK NACE: 23.2	Výroba žiaruvzdorných výrobkov
SK NACE: 49.2	Nákladná železničná doprava
SK NACE: 52.1	Skladovanie a uskladnenie
SK NACE: 68.2	Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností
SK NACE: 72	Vedecký výskum a vývoj

- c) príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v bodoch a, b,
- d) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bodoch b.

3. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy uvedené v článku 19, 27 a 28 sa nevzťahujú na Štátny geologický ústav Dionýza Štúra v Bratislave.

Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy uvedené v článku 28 sa nevzťahuje na Naftu a.s., Bratislava.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIU

Článok 4. Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti budú rešpektovať práva zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

2. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s pravidlami slušnosti a občianskeho spolužitia. Nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Článok 5. Ochrana zamestnanca

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude znevýhodňovať, alebo sankcionovať zamestnanca, ktorý si uplatňuje svoje práva.
2. K riešeniu sťažností zamestnancov, týkajúcich sa pracovno-právnych vzťahov, si môže zamestnanec prizvať aj zástupcu príslušného odborového orgánu.

Článok 6. Práva zamestnávateľov

1. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov uzavrieť, či rozviesť pracovný pomer, podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávnych predpisoch a v tejto kolektívnej zmluve.
2. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných aktov, prijímania vhodných opatrení na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku v súlade s pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou.

Článok 7. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov

1. Zamestnávatelia uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.
2. Zamestnávatelia uznávajú právo účasti odborov na rozhodovaní, spolurozhodovaní, prerokovaní, informovaní a kontrole, ktoré im prislúcha vo veciach a v rozsahu stanovených pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou.
3. Odbory sa zaväzujú svojou činnosťou podporovať podnikateľské zámery, s cieľom zabezpečiť zamestnancom s tým súvisiace výhody, kvalitné pracovné prostredie a sociálne istoty. Odbory sú povinné zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva zamestnávateľa a o skutočnostiach ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.
4. Príslušný odborový orgán má právo vo svojej činnosti využívať externé služby fyzických i právnických osôb v súlade s platnými právnymi predpismi.
V týchto prípadoch platí povinnosť mlčanlivosti uvedená v predchádzajúcom ustanovení.
5. Zamestnávatelia poskytnú súčinnosť odborovým organizáciám pri organizácii a priebehu volieb členov dozorných rád za zamestnancov.
6. Odboroví funkcionári, ktorí majú právo spolurozhodovania, nesmú byť vo svojom funkčnom období a po jeho skončení znevýhodňovaní, ani inak postihovaní za realizáciu opatrení súvisiacich s výkonom ich funkcie.

Článok 8. Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom sa uskutočňujú v rozsahu stanovenom v Zákonníku práce a v tejto KZ.

Článok 9. Právo na prerokovanie

1. Prerokovaním sa rozumie účelové konanie zástupcov zmluvných strán, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa uskutočňuje pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci tak, aby sa mohlo zohľadniť i stanovisko príslušného odborového orgánu. Zamestnávateľ za tým účelom poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné písomné informácie, konzultácie a doklady. Prípady prerokovania upravuje § 237 Zákonníka práce. V prípade, že príslušný odborový orgán nedá zamestnávateľovi vyjadrenie k materiálom predloženým na prerokovanie do 10 dní od doručenia, považuje sa tento materiál za prerokovaný, pokiaľ zákon nestanovuje inak.
2. Ďalšie prípady prerokovania medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom budú predmetom vyjednávania v podnikových kolektívnych zmluvách.

Článok 10. Právo na informovanie

1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov príslušnému odborovému orgánu s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako i dôvodom predloženia.
2. Zamestnanci majú právo prostredníctvom odborového orgánu na poskytovanie informácií v tomto minimálnom rozsahu o :
 - a) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa
 - b) zásadných otázkach práce
 - c) predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa
 - d) podaní návrhu zamestnávateľa na konkurz, rozhodnutí súdu na vyhlásenie konkurzu, resp. vyrovnanie na majetok zamestnávateľa.

Rozsah a časový interval sa dohodne v PKZ.

3. Odborové orgány budú poskytovať potrebné informácie zamestnávateľovi o svojich opatreniach a zámeroch pred prijatím rozhodnutia, ktoré môžu mať vplyv na hospodársku politiku zamestnávateľa a postojov k sociálnym opatreniam.
4. Zmluvné strany dohodnú v PKZ spôsob komunikácie medzi sebou a dohodnú ďalší rozsah práva na informovanie.
5. Zamestnávateľa a odborové orgány sa budú vzájomne pozývať na rokovania, predmetom ktorých sú otázky, dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej oblasti zamestnancov a vzájomne si budú poskytovať nevyhnutné informácie k týmto problémom.

Článok 11. Právo na kontrolu

1. Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľa poskytnú príslušnému odborovému orgánu podklady potrebné na vykonanie kontroly, ktorej vykonanie vyplýva odborovému orgánu z právnych predpisov. Umožnia vstup zástupcom príslušnej odborej organizácie do priestorov, v ktorých je to na vykonanie kontroly potrebné za účasti zástupcu zamestnávateľa.
2. Príslušný odborový orgán kontroluje najmä dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov v oblasti BOZP a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľa sa zaväzujú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi zabezpečiť funkcionárom a odborným zamestnancom OZ prístup na pracoviská všetkých členských organizácií v sprievode člena príslušného odborového orgánu a zástupcu zamestnávateľa.

Článok 12. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Ďalej sa zaväzujú, že umožnia odborom používať bežné komunikačné prostriedky a rozmnožovaciu techniku, ktorými sú vybavení, vrátane spotrebného materiálu a služieb a to za podmienok dohodnutých v PKZ minimálne na úrovni roku 2022. Rozsah hradenia nákladov nad rámec predchádzajúcej vety bude predmetom vyjednávania v podnikových kolektívnych zmluvách.
2. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa v rozsahu a za podmienok dohodnutých v PKZ. Po skončení výkonu tejto činnosti ho zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, zamestnávateľ ho zaradí na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, resp. mu ponúkne prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi príslušného odborového orgánu na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku na čas dohodnutý v podnikovej kolektívnej zmluve, vrátane úhrady všetkých odvodov v rozsahu stanovenom v zmysle platných právnych predpisov.
Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho roka a časového úseku 15 minút.
Činnosť vyjednávača za čas kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy sa posudzuje za výkon práce, za ktorý patrí vyjednávačovi mzda.
4. Zamestnávateľ poskytne zástupcom základnej organizácie, pôsobiacim v orgánoch OZ PBGN SR (rada, snem, kontrolná komisia) pracovné voľno pri účasti na rokovaní týchto orgánov. Činnosť člena v týchto orgánoch sa posudzuje ako výkon práce, za ktorý patrí členovi mzda.
5. Ak bol zamestnanec zvolený a uvoľnený na výkon funkcie v OZ PBGN SR (§ 136, ods. 2 a 3 ZP), zostáva po dobu výkonu funkcie v pracovnom pomere s tým zamestnávateľom, u ktorého pracoval pred uvoľnením.
6. Zamestnávateľ poskytne členovi príslušného odborového orgánu na účasť na vzdelávaní, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, vrátane odvodov v rozsahu najmenej dvoch pracovných dní na člena príslušného odborového orgánu za rok.
7. Pri riešení problémov zamestnancov na odlúčených pracoviskách organizácie vrátane zahraničia, kde právomoc šetrenia odborovým orgánom vyplýva zo zákona, zamestnávateľ hradí v zmysle uzatvorenej predchádzajúcej dohody medzi odborovými orgánmi a ňou, náklady spojené s touto cestou.
8. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožnia zamestnávateľa, za prítomnosti zástupcu zamestnávateľa, prístup na pracoviská za dodržania príslušných predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Aj v týchto prípadoch platí povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva zamestnávateľa a o skutočnostiach ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

9. Odborová organizácia poskytne zamestnávateľovi na požiadanie informáciu o stave členskej základne, organizačnej štruktúre, kompetenciách príslušných odborových orgánov, stanov, prípadne štatút a bude informovať o všetkých zmenách členov odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zúčastňovať sa na pracovno-právnych vzťahoch vo forme spolurozhodovania, prerokovania, informovania a kontroly.
10. Zamestnávateľa budú zrážať odborové príspevky, určené príslušnými odborovými orgánmi, z miezd zamestnancov (členov odborov) a to na základe dohôd o zrážkach zo mzdy uzatvorenými s jednotlivými zamestnancami za podmienky rešpektovania zásady nezverejňovania osobných údajov zamestnanca bez jeho súhlasu. Tieto príspevky sú povinné odvieť na účet príslušného odborového orgánu po vyplatení miezd. Odborová organizácia zabezpečí zamestnávateľovi pre vykonávanie týchto zrážok potrebné podklady /súhlas zamestnancov so zrážaním dohodnutého príspevku/.
11. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s vydaním KZ v dohodnutom počte výtlačkov.

ČASŤ III. POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Článok 13. Politika zamestnanosti

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že v prípade plánovaného uskutočnenia štrukturálnych a organizačných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, budú o nich písomne informovať príslušný odborový orgán, najneskôr však 15 dní pred ich účinnosťou a budú s ním rokovať o opatreniach na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov týchto zmien na zamestnancov. Zamestnávateľ pritom bude primerane prihliadať na ochranu ohrozených skupín zamestnancov, najmä zamestnancov pred dôchodkovým vekom, manželské páry, osamelých zamestnancov starajúcich sa o maloleté deti, a pod.
2. Ak zamestnávateľ rozviaže počas 30 dní pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce, alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca
 - a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
 - b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
 - c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov, ide o hromadné prepúšťanie.

V týchto prípadoch je zamestnávateľ povinný splniť všetky povinnosti, ktoré mu ukladá § 73 ZP o hromadnom prepúšťaní, najmä písomne informovať o :

- dôvodoch hromadného prepúšťania
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii aktuálny zoznam zamestnancov, ktorých sa hromadné prepúšťanie týka v dohodnutej lehote, najneskôr však do 1 mesiaca odo dňa prerokovania hromadného prepúšťania.

3. Zamestnávateľa sa zaväzujú v rámci svojich možností vytvárať pracovné miesta s vhodnými podmienkami pre zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí pri výkone práce pre zamestnávateľa utrpeli pracovný úraz alebo ktorým bola priznaná choroba z povolania. Zamestnávateľa sú povinní v rámci svojich potrieb umožniť im získanie, prehĺbenie a zvýšenie potrebnej kvalifikácie.

4. Zamestnávateľa sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest spôsobom dohodnutým s príslušným odborovým orgánom tak, aby všetci zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach predtým, ako ich zamestnávateľa ponúknu ako voľné v súlade s predpismi o zamestnanosti príslušným úradom práce.
5. Zamestnávateľa prihládajú pri ukončení pracovného pomeru, aby sa tento neukončil u oboch manželov v rozpätí 12-tich po sebe nasledujúcich mesiacov z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP, pokiaľ sú obidvaja v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že nebudú prijímať nových zamestnancov počas uplatňovania organizačných zmien, ktorých dôsledkom je prepúšťanie zamestnancov. Uvedené neplatí, ak zamestnávateľ vzhľadom na odbornosť a naliehavosť obsadenia pracovného miesta to nedokáže zabezpečiť vlastnými zdrojmi, alebo v prípade nezájmu zamestnanca o novovytvorené alebo voľné pracovné miesto.
7. Ak zamestnávateľ bude realizovať útlmový program schválený vládou, prerokuje s príslušným odborovým orgánom pripravovaný postup najmenej 1 mesiac pred realizáciou programu. Zamestnávateľ v týchto prípadoch informuje najmä o dôvodoch pripravovaných opatrení, o počte a štruktúre zamestnancov, ktorých sa to bude týkať a prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť pripravované uvoľňovanie zamestnancov, vrátane ich rekvalifikácie a náhradných výrob.
8. V prípade ostatných štrukturálnych, organizačných a racionalizačných opatrení, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu jedného alebo viacerých zamestnancov výpoveďou, informuje zamestnávateľ o tom príslušný odborový orgán a zamestnanca po prijatí rozhodnutia, najneskôr však jeden mesiac pred dorúčením výpovede.
9. K informácii podľa predchádzajúceho bodu zamestnávateľ uvedie počet a štruktúru rušených pracovných miest, termín účinnosti a menovitý zoznam zamestnancov, ktorých sa organizačná zmena týka.

Článok 14. Pracovný pomer, obsah pracovnej zmluvy, mzdová kompenzácia

1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú :
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
 - b) miesto výkonu práce (obec, časť obce, alebo inak určené miesto),
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
3. Zamestnávateľ je povinný v prípadoch určených osobitným predpisom (zákon o cestovných náhradách) uviesť v osobitnej dohode alebo pracovnej zmluve miesto výkonu práce pre účely poskytovania cestovných náhrad.
4. Ak sú pracovné podmienky podľa bodu 2 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP.
5. V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.
6. Ak zamestnanec stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu pre chorobu z povolania, alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva a je po dohode

preradený na práce iného druhu, alebo inom mieste, môže byť v PKZ dohodnutá mzdová kompenzácia a jej výška.

Článok 15. Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), písmeno f), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí **odstupné** najmenej v sume:

A. Pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou**

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

B. Pri skončení pracovného pomeru **dohodou**

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Výška odstupného nad rámec ZP u zamestnanca, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania, alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, môže byť predmetom dohody v PKZ.
3. Pre účely nároku na odstupné podľa tohto článku sa v prípade opätovného uzatvárania pracovných pomerov medzi zamestnávateľom a zamestnancom bude ako doba trvania pracovného pomeru uznávať doba súčtu opätovne uzatváraných pracovných pomerov. Za opätovne uzatváraný pracovný pomer sa považuje pracovný pomer, ktorý má vzniknúť bezprostredne po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru.

Článok 16. Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Nad rámec nároku podľa § 76a ZP zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie odchodné vo výške:
 - a) 0,5 násobku priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov,
 - b) 1,5 násobku priemerného mesačného zárobku zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 25 rokov.

Odchodné nad rámec ZP zamestnancovi uvedenému v bode 1. je možné vyplatiť pri splnení nasledovných podmienok :

- a) pracovný pomer skončí v dobe dohodnutej v PKZ; ak táto doba v PKZ nie je určená,
- b) pracovný pomer skončí do jedného roku od vzniku nároku na dôchodok uvedený v bode 1.

Právo na zvýšené odchodné nemajú tí zamestnanci, ktorých pracovný pomer skončil z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. e, ZP.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 (okamžité skončenie pracovného pomeru).

Článok 17. Kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
2. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na štúdiu popri zamestnaní a na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehliť si kvalifikáciu.
3. Zamestnávateľ, ak je to v jeho záujme, napomáha zamestnancom pri zvyšovaní a obnovovaní kvalifikácie a poskytuje im pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie. Zamestnancom, ktorí sa v záujme zamestnávateľa zúčastňujú štúdiá popri zamestnaní, resp. iných foriem rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie sa poskytujú úľavy a hmotné zabezpečenie v rozsahu určenom v Zákonníku práce.
4. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium popri zamestnaní na zvýšenie kvalifikácie. Náležitosti dohody obsahuje § 155 ZP.

ČASŤ IV. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

Článok 18. Pracovný čas

1. Za pracovný čas sa považuje pracovný úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Za pracovný čas sa pokladá aj čas, ktorý zamestnanec strávi na príkaz zamestnávateľa pri riešení skutočností súvisiacich s výkonom práce na pracovisku, alebo aj na inom mieste určenom zamestnávateľom.
2. Pracovný čas je najviac 37,5 hod. týždenne, na pracoviskách s ionizujúcim žiarením najviac 33,5 hodiny týždenne.

3. Do pracovného času sa započítava doba očisty v rozsahu minimálne 15 minút u zamestnancov v podzemí.
4. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne v súlade s ustanovením § 87 ZP.
5. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred.
6. V prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období 4 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas, pokiaľ nie je v PKZ dohodnuté inak. Za týmto účelom vypracuje zamestnávateľ harmonogram rozvrhu pracovného času pre zamestnancov pracujúcich v tomto režime.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Pri zmene presahujúcej 10,5 hodiny, v prípade návrhu zástupcov zamestnancov, poskytne zamestnávateľ v PKZ ďalšiu prestávku zamestnancom v trvaní 15 minút. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.
8. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom v záujme zvýšenia efektívnosti práce uplatniť pružný pracovný čas.
9. Zamestnávateľa sa zaväzujú vytvárať podmienky na to, aby mohli vyhovieť žiadostiam svojich zamestnancov o povolenie kratšieho pracovného času, ak majú pre to zdravotné alebo iné vážne dôvody a ak to umožňujú prevádzkové podmienky.
10. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín týždenne a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
11. Nočnou prácou je práca vykonávaná medzi 22. - 06. hodinou. V tomto čase nesmú vykonávať prácu mladiství.
12. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom v zmysle § 98 ods. 9 Zákonníka práce okruh ťažkých telesných, alebo duševných prác, alebo prác, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov. U zamestnancov vykonávajúcich prácu vo vymedzenom okruhu prác, nesmie pracovný čas v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.
13. Zmluvné strany sa dohodli, že predmetom PKZ môže byť dohoda podľa § 96b) ZP upravujúca výšku peňažnej náhrady, alebo náhradného voľna za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou.

Článok 19. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

1. Zamestnávateľ je povinný predložiť príslušnému odborovému orgánu návrh hromadného čerpania dovolenky najneskôr 14 dní pred predpokladaným začatím čerpania hromadnej dovolenky. Návrh musí obsahovať dĺžku čerpania dovolenky a okruh zamestnancov, ktorých sa čerpanie dovolenky týka. Skrátenie uvedenej lehoty je možné po dohode s príslušným odborovým orgánom.
2. Prekážky na strane zamestnanca:
 - a) poskytnutie pracovného voľna z príležitosti Dňa baníkov a prípadné poskytnutie náhrady mzdy za toto voľno sa dohodne v podnikových kolektívnych zmluvách,
 - b) osamelí zamestnanci, ktorí sa starajú aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov, majú nárok 5 dní pracovného voľna v kalendárnom roku s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku. Zamestnávateľ rovnako poskytne 5 dní pracovného voľna v kalendárnom roku s náhradou mzdy zamestnancom starajúcim sa o ťažko zdravotne postihnutú osobu, pokiaľ žijú v spoločnej domácnosti a pokiaľ v domácnosti nie je iná ďalšia osoba, ktorá by sa mohla o zdravotne postihnutú osobu postarať. Prípadné súvislé čerpanie tejto prekážky je podmienené súhlasom zamestnávateľa. Podmienky

- poskytnutia uvedeného voľna a náhrady mzdy za toto voľno sa dohodne v podnikových kolektívnych zmluvách,
- c) u zamestnávateľov viazaných touto kolektívnou zmluvou bude zamestnancomi so zdravotným postihnutím, ktorému nebola ponúkaná iná vhodná práca, poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v trvaní jedného dňa v týždni na vyhľadávanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru, a to po dobu zodpovedajúcu výpovednej lehote, ak je pracovný pomer ukončený z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) ZP,
 - d) pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku sa poskytne zamestnancomi:
 - pri účasti na preventívnej lekárskej prehliadke nariadenej zamestnávateľom na nevyhnutne potrebný čas (u zamestnancov so stálym pracoviskom v podzemí hlbinej bane možno preventívnu lekársku prehliadku nariadiť iba v rannej zmene),
 - pri účasti na lekárskom vyšetrení potrebnom pre výkon povolania (napr. práca v noci, zdravotné preukazy),
 - pri účasti na organizovaní letných a zimných pobytov detí zamestnancov, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ, alebo vlastná odborová organizácia, pokiaľ je to dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve
 - pri účasti na preventívnej prehliadke z titulu darcovstva krvi.
 - e) pri odpracovaní minimálne 21 pracovných dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok nad ustanovenia Zákonníka práce a vykonávacích predpisov na pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v dĺžke 1 deň, (pričom jedným dňom sa rozumie dĺžka jeho dohodnutej pracovnej zmeny), ak obstaráva pohreb týchto osôb: rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných, pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa a jeho manžela (manželky), alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcich starostlivosť rodičov.
3. V prípade, ak zamestnanec nemá nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy na vlastnú svadbu v zmysle § 141 ods. 2 písm. e) ZP, poskytne mu zamestnávateľ 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku na deň bezprostredne pred dňom alebo po dni, na ktorý pripadol deň vlastnej svadby. Pri ďalších dôležitých prekážkach v práci poskytne zamestnávateľ pracovné voľno podľa podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve.
 4. Zamestnávateľ poskytne, ak to dovoľujú prevádzkové dôvody, v kalendárnom roku matkám a osamelým mužom, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 10 rokov dva týždne pracovného voľna bez náhrady mzdy za účelom starostlivosti o dieťa v čase školských prázdnin. Toto voľno je možné poskytnúť iba na žiadosť zamestnanca.
 5. Ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka, prekážky v práci na vyšetrenia – ošetrovanie zamestnanca a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia poskytne zamestnávateľ v nasledovnom rozsahu:
 - nástup do pracovného pomeru v mesiacoch január až apríl 7 dní
 - nástup do pracovného pomeru v mesiacoch máj až august 5 dní
 - nástup do pracovného pomeru v mesiacoch september až december 3 dni
- Pri ďalších dôležitých osobných prekážkach v práci poskytne zamestnávateľ pracovné voľno podľa podmienok dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve.

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 20. Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zdravotníckym zariadením a zdravotnými poisťovňami utvára podmienky pre kvalitnú zdravotnú starostlivosť a zabezpečí vstupné a výstupné prehliadky zdravotného stavu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ ďalej zabezpečí preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov v súlade s platnými právnymi predpismi a rozhodnutiami príslušného Regionálneho úradu verejného zdravotníctva.
3. Rozsah a cyklus ďalších prehliadok zdravotného stavu bude predmetom kolektívneho vyjednávania v podnikových KZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zamestnancom, ktorým chýba k naplneniu NPE 100 zmien komplexnú preventívnu prehliadku u odborného lekára z oblasti klinického pracovného lekárstva a toxikológie, pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak alebo pokiaľ nie je určené inak rozhodnutím Úradu verejného zdravotníctva.
5. Zamestnávateľ bude po dohode s príslušným odborovým orgánom prispievať zamestnancom na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť. Bližšie podmienky budú dohodnuté v podnikových KZ.
6. Zamestnávateľ zabezpečí na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.
7. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vykonávať dojednaný druh práce, je neoddeliteľnou súčasťou osobného spisu zamestnanca. V súlade s ust. § 75 Zákonníka práce má zamestnanec právo nahliadnuť do jeho osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

Článok 21. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti v zmysle §152 ZP a za podmienok stanovených v PKZ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v § 152 ods.3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa §152, ods. 2 ZP, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. Výška finančného príspevku ako i okruh zamestnancov, ktorým sa bude poskytovať, sa dohodne v PKZ.
2. Zamestnávateľia vykonávajúci banícku činnosť, súvisiacu s ťažbou uhlia, rúd a iných nerastov, poskytujú zamestnancom so stálym pracoviskom v podzemí ochrannú stravu v zmysle výnosu býv. FMPE č. 6/1982 a býv. FMHŤS č. 9/1982. Zamestnávateľia hradia náklady na poskytovanie ochrannej stravy len v rozsahu stanovenom v uvedených výnosoch. Výška hodnoty poskytnutej ochrannej stravy a spôsob jej krytia sa stanoví v PKZ.

Článok 22. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca

V prípade úmrtia zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým okrem odškodnenia podľa právnych predpisov príspevok pre pozostalých vo výške 3-

násobku priemerného mesačného zárobku zomrelého zamestnanca, osobitne pre každého pozostalého.

Pozostalým sa rozumejú :

- každé nezaopatrené dieťa alebo dieťa do 25 rokov veku, ak so zomrelým v čase jeho úmrtia, preukázateľne žilo v spoločnej domácnosti,
- manžel (manželka, druh (družka) ak so zomrelým pred jeho úmrtím preukázateľne žili v spoločnej domácnosti.

Úhrnná výška príspevku pozostalým je minimálne 4 979,09 €.

Jednorazové odškodnenie v sume 995,82 € prináleží aj rodičom zomrelého v prípade, že žili so zamestnancom v spoločnej domácnosti, pokiaľ sa odškodné neposkytlo manželovi, resp. deťom zamestnanca.

Príspevok pre pozostalých má z hľadiska daňových predpisov charakter peňažného daru.

Článok 23. Sociálny fond

1. Zamestnávateľa tvoria a používajú sociálny fond v súlade so zákonom č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov.
2. Rozpočet sociálneho fondu, jeho zmeny a zásady jeho použitia sú predmetom dohody sociálnych partnerov a tvoria súčasť podnikových kolektívnych zmlúv .
3. Čerpanie sociálneho fondu je zamestnávateľ jedenkrát za polrok povinný predložiť príslušnému odborovému orgánu.
4. Na základe dohody zmluvných strán v PKZ zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii v zmysle zákona 591/2007, §7 odsek 3, príspevok zo sociálneho fondu do výšky 0,05 % zo základu ustanoveného v §4 odsek 1 tohto zákona, na úhradu nákladov vynaložených na kolektívne vyjednávanie.

Článok 24. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú v zmysle § 58 zák. č. 650/2004 Z.z. o DDS platnom znení plniť svoje povinnosti stanovené zamestnávateľskou zmluvou uzatvorenou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Za zamestnancov, ktorí sú účastníkmi sporenia, sa zamestnávateľ zaväzuje platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške dohodnutej v PKZ. Účastníkom sa rozumie zamestnanec, ktorý má uzavretú účastnícku zmluvu.
3. Ak účastník vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie III. alebo IV., zamestnávateľ sa zaväzuje platiť príspevok na DDS vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však vo výške stanovenej zákonom č. 650/2004 Z.z.
4. Zamestnávateľa sa zaväzujú za obdobie prerušenia platenia príspevkov na DDS z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca spôsobenej pracovným úrazom (pokiaľ si ho zamestnanec výlučne nezavinil), alebo chorobou z povolania, doplatiť príspevky vo výške a spôsobom dohodnutým v PKZ.
5. Za dlhodobú práceneschopnosť sa považuje taký prípad, ak je zamestnanec bezprostredne v dôsledku pracovného úrazu, alebo choroby z povolania, práceneschopný najmenej jeden celý kalendárny mesiac.
6. Odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy je možné iba z dôvodov uvedených v zákone o DDS. Prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy je zamestnávateľ povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom v lehote najneskôr 1 mesiac pred prijatím takéhoto rozhodnutia.

7. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že prípadné vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy je možné iba po dohode s príslušným odborovým orgánom.
8. V prípade podpísania účastníckych zmlúv viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami zo strany zamestnanca, bude zamestnávateľ platiť príspevky iba do jednej z nich, podľa výberu zamestnanca.
9. Bližšie podmienky doplnkového dôchodkového sporenia sa dohodnú v PKZ.

Článok 25. Ostatné sociálne služby

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti sociálnej, vyplývajúcej z pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Zamestnávateľ môže umožniť prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov, predmetov krátkodobej spotreby vlastným zamestnancom. Podmienky stanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i ďalšie služby podľa podmienok stanovených vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov a pomôcok. Podmienky poskytnutia pomoci sa stanovujú vo vnútornom predpise.

Článok 26. Hmotné a sociálne zabezpečenie zamestnancov

1. Zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje zákon č. 62/1983 Zb. o vernostnom prídavku baníkov, poskytujú zamestnancom v zmysle tohto zákona vernostný prídavok baníkov. Tým zamestnancom, ktorá nevykonávajú pracovnú činnosť s nárokom na vernostný prídavok, poskytnú podľa svojich možností zamestnávateľa obdobnú dávku za odpracované roky podľa podmienok stanovených v podnikovej kolektívnej zmluve.
2. Zamestnávateľa, ktorí prestanú plniť podmienky pre poskytovanie vernostného prídavku baníkov, poskytujú podľa svojich možností zamestnancom obdobnú dávku za odpracované roky podľa podmienok stanovených v podnikovej kolektívnej zmluve.
3. Zamestnávateľa, na požiadanie, sú povinní bezodkladne vystaviť oprávneným osobám písomné potvrdenie o skutočnostiach rozhodujúcich pre uplatnenie nároku na osobitný príspevok baníkov v zmysle zákona č. 98/1987 Zb. v znení neskorších predpisov.

ČASŤ VI. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 27. Mzda

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom (zákon o minimálnej mzde).
2. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytované zamestnávateľom zamestnancom za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancom za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
3. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa ustanovení ZP alebo osobitných predpisov, a to najmä :
 - a) náhrada mzdy

- b) odstupné
 - c) odchodné
 - d) cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad
 - e) príspevky zo sociálneho fondu
 - f) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie
 - g) príspevky na životné poistenie zamestnanca
 - h) výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií
 - i) daňový bonus
 - j) náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
 - k) doplatky k nemocenským dávkam
 - l) náhrada za pracovnú pohotovosť
 - m) peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP.
 - n) peňažné plnenie poskytované zo zisku po zdanení a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa ZP, KZ osobitných predpisov alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemajú charakter mzdy.
4. Mzdové podmienky, vrátane všetkých nadtarifných zložiek mzdy, mzdových zvýhodnení a poskytovania odmeny za pracovnú pohotovosť (§119, ods. 2 ZP) budú predmetom kolektívneho vyjednávania PKZ.
 5. Zamestnávateľa zaraďujú jednotlivé pracovné činnosti podľa charakteru práce do príslušného tarifného stupňa. Podkladom pre zaradenie sú popisy pracovných činností príslušného povolania, alebo funkcie uvedené v katalógoch zamestnávateľských organizácií.
 6. Zmluvné strany sa dohodli, že zavádzanie nových noriem spotreby, resp. zmien existujúcich noriem spotreby práce je možné vykonávať až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ bude pri stanovovaní požadovaného objemu práce a pracovného tempa brať do úvahy fyziologické a neuropsychické možnosti zamestnanca, právne predpisy, predpisy na zabezpečenie BOZP, čas na osobnú očistu, pokiaľ bola dohodnutá a prirodzené potreby zamestnanca.
 7. Zoznam prác pre účely poskytovania mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, ako i výška poskytovanej mzdovej kompenzácie bude súčasťou PKZ.
 8. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že pre účely hodnotenia plnenia záväzkov mzdovej časti kolektívnych zmlúv sa bude u jednotlivých zamestnávateľov minimálne sledovať vývoj:
 - priemerného mesačného zárobku zamestnancov v organizácií
 - priemerného mesačného zárobku zamestnancov v organizácií bez vplyvu nadčasovej práce.
 Podrobnejšia úprava tohto záväzku, resp. jeho doplnenie sa dohodne v podnikových kolektívnych zmluvách.
 9. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, ak nebolo v pracovnej zmluve alebo v podnikovej kolektívnej zmluve organizácie stanovené inak.
 10. Mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve.
 11. Zamestnávateľ nahradí škodu, ktorá zamestnancovi vznikne z titulu oneskoreného uhradenia zrážok zo mzdy v prospech tretích osôb, len ak ju spôsobil zamestnávateľ. Zamestnávateľ sa tejto zodpovednosti nahradiť škodu zbaví celkom, ak zamestnanec nesplnil oznamovaciu povinnosť o akejkol'vek zmene ohľadom výšky a termínoch splatnosti zrážok zo mzdy.

Článok 28. Mzdový rast

Zamestnávateľa uvedení v prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy zabezpečia rast mzdových taríf (tarifných miezd a plátov), platných k 31. 12. 2022 (resp. k 31.3.2023) v priemere o 55% miery inflácie za rok 2022 vyhlásenej Štatistickým úradom SR.

Článok 29. Odmeňovanie pri prekážkach na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 55 % jeho priemerného zárobku. Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi, patrí mu mzda minimálne vo výške priemerného zárobku.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v bodoch 1 a 2 zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu byť vymedzené vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôžu zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorej zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy najmenej vo výške 60 % priemerného zárobku. Ďalšie vážne prevádzkové dôvody v PKZ neuvedené sa môžu vymedziť v osobitnej písomnej dohode medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

ČASŤ VII. OCHRANA A BEZPEČNOSŤ PRI PRÁCI

Článok 30. Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľia sú povinní prerokovať s príslušným odborovým orgánom zásadné otázky týkajúce sa ochrany práce a pracovného prostredia.
2. Zamestnávateľia sa zaväzujú v rámci svojej pôsobnosti vytvárať podmienky na bezpečnú a zdraviu neškodnú prácu. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov budú zabezpečovať ako neoddeliteľnú súčasť svojej činnosti. Výsledky o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa predkladajú príslušnému odborovému orgánu v rozsahu a termínoch dohodnutých v PKZ .
3. V súlade s rozhodnutím príslušného štátneho orgánu zamestnávateľ vykoná merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov na pracoviskách, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových faktorov. O termínoch jednotlivých meraní vopred informuje príslušný odborový orgán a umožní mu účasť na týchto meraniach. S výsledkami meraní zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán prostredníctvom členov pracujúcich v komisii BOZP.
4. Zamestnávateľia budú zamestnancov oboznamovať v rámci školení s nebezpečenstvami, ohrozeniami a mierou rizika, pri prácach a na pracoviskách. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom informácie o tom, do akej miery prostriedky kolektívnej a individuálnej ochrany znižujú tieto ohrozenia.
5. Zamestnávateľia, v súlade s povinnosťou utvárania vhodných pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v rámci prijímacieho procesu v prípade potreby zabezpečia manuál základných výrazov a pojmov v slovenskom jazyku zameraných na bezpečný výkon dojednaného druhu práce.
6. Zamestnávateľia budú vykonávať minimálne 1x ročne previerky BOZP na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti, ako aj za účasti zástupcov zamestnancov. Výsledky týchto previerok zamestnávateľia prerokujú s príslušným odborovým orgánom a prijmu opatrenia s termínom odstránenie zistených nedostatkov.
7. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že budú vykonávať pravidelne jedenkrát polročne rozbor stavu BOZP, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. O výsledkoch a prijatých opatreniach budú zamestnávateľia informovať príslušný odborový orgán.

8. Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania zamestnávateľa zabezpečia v odškodňovacej komisii za účasti povereného zástupcu odborovej organizácie.
9. Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca určeného príslušným odborovým orgánom na výkon kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Bližšie podmienky uvoľnenia budú predmetom vyjednávania v PKZ.
10. Zamestnávateľia hradia náklady:
 - a) na hygienické, zdravotné a bezpečnostné opatrenia,
 - b) zástupcom zamestnancov pre BOZP zabezpečiť na plnenie úloh školenie a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie
 - c) na verejnú ročnú previerku BOZP a najmenej raz do roka na školenie závodných inšpektorov BHP, ustanovených pri ZV OZ PBGN SR.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pred vydaním prerokuje s príslušným odborovým orgánom všetky vnútropodnikové riadiace akty v oblasti:
 - závodnej zdravotnej starostlivosti najmä zabezpečenia preventívnych prehliadok pre zamestnancov,
 - znižovanie miery rizika na pracoviskách,
 - poskytovanie osobných ochranných pomôcok.

Článok 31. Povinnosti zamestnancov

Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka. Komplex povinností zamestnancov v oblasti BOZP je uvedený v zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Zamestnanec je pri práci povinný najmä:

- a) dodržiavať právne predpisy na zaistenie BOZP, dodržiavať ostatné predpisy a pokyny na zaistenie BOZP, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- b) konať tak, aby umožnil iným plniť povinnosti na zaistenie BOZP,
- c) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky a starať sa o ne,
- d) nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
- e) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch,
- f) dodržiavať liečebný a pobytový režim určený ošetrojúcim lekárom v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti.

Článok 32. Kontrola odborovým orgánom

Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa. Pritom má právo najmä

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch, zariadeniach a pri pracovných postupoch,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 33. Osobné ochranné pracovné prostriedky

1. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom certifikované osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OOPP), čistiace a hygienické prostriedky, ako aj ochranné nápoje v potrebnom množstve.
2. Zamestnávateľ polročne predloží príslušnému odborovému orgánu prehľad o vynaložených nákladoch na osobné ochranné pracovné prostriedky, ako aj na prostriedky osobnej hygieny.

Článok 34. Výchova zamestnancov k BOZP

Zamestnávateľ a odborové orgány budú školiť a viesť zamestnancov k dodržiavaniu zásad BOZP v podmienkach svojich pracovísk.

ČASŤ VIII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Zmenu KZVS možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obe zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZVS do 30 dní od ich predloženia. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZVS.
Povinnosť kolektívne vyjednávať vzniká vtedy, keď sa zmenili právne predpisy platné v čase uzatvárania tejto KZVS, alebo nastala podstatná zmena ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená.

V Bratislave, dňa 19.05.2023

Ľudovít Michalovič
poverený predseda
a hlavný vyjednávač OZ PBGN

Dr.h.c. Ing. Peter Čičmanec, PhD.
1.viceprezident Zväzu hutníctva, ťažobného
priemyslu a geológie Slovenskej republiky

Zoznam zamestnávateľských organizácií :

1. Gemerská nerudná spoločnosť, a. s., Mútnik 1, 981 01 Hnúšťa
IČO: 36 034 495, SK NACE 08.99

2. Hornonitrianske bane Prievidza, a. s., Matice slovenskej 10, 971 Prievidza
IČO: 36 005 622
SK NACE 05.20

3. Hornonitrianske bane zamestnanecká, akciová spoločnosť,
Matice slovenskej 10, 971 71 Prievidza,
IČO: 36 002 887
SK NACE 49.20

4. Nafta, a. s., Votrubova 1, 821 09 Bratislava,
IČO: 36 286 192
SK NACE 52.10

5. Rudné bane, š. p., Havranská 11, 974 32 Banská Bystrica,
IČO: 00 007 838
SK NACE 68.20

6. Slovenské magnezitové závody, akciová spoločnosť, Jelšava,
Teplá voda 671, 049 16 Jelšava,
IČO: 31 685 340
SK NACE 08.99

7. Štátny geologický ústav Dionýza Štúra, Mlynská dolina č. 1, 817 04 Bratislava,
IČO : 317 53 604
SK NACE 72.19