

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

VYŠŠIEHO STUPŇA

na roky

2023 - 2024

uzatvorená medzi

Odborovým zväzom potravinárov Slovenskej republiky

Sídlo: Bajkalská 29/A, 821 01 Bratislava

IČO: 22665129

zastúpeným: **Ing. Magdalénou Mellenovou**
predsedníčkou zväzu

a

Slovenským združením výrobcov piva a sladu

Sídlo :Záhradnícka 4148/21, 81107 Bratislava

IČO:17316626

zastúpeným: **Vladimírom Machalíkom**
výkonným riaditeľom

O b s a h

Časť I.	Všeobecné ustanovenia	3
Časť II.	Vzťahy zmluvných strán	3
Časť III.	Zamestnanosť	6
Časť IV.	Pracovnoprávne nároky	9
Časť V.	Odmeňovanie	12
Časť VI.	Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov	16
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	19
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	21
Príloha č.1	Zoznam členov združených v Slovenskom združení výrobcov piva a sladu, na ktorých sa vzťahuje KZVS	23

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1.

OZ potravinárov Slovenskej republiky a Slovenské združenie výrobcov piva a sladu (ďalej len zmluvné strany) uzatvárajú v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len KZVS) za účelom úpravy individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov, mzdových, sociálnych a iných pracovnoprávných nárokov zamestnancov v pracovnom pomere, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami ako aj vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami.

Článok 2.

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZVS za účelom upravenia pracovných podmienok zamestnancov v odbore spracovania sladu a výroby piva, ktoré im vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov a nad ich rámec, ako aj za účelom udržania sociálneho mieru medzi obidvoma zmluvnými stranami.

Článok 3.

Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť od 01.01.2023. Kolektívna zmluva je platná a účinná do 31.12.2024. V prípade, že nedôjde k uzatvoreniu novej KZVS predlžuje sa jej platnosť o tri mesiace.

Článok 4.

Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie formou kolektívneho vyjednávania najneskôr do 30 dní od predloženia návrhu.

Článok 5.

KZVS je záväzná pre zamestnávateľské organizácie združené v Slovenskom združení výrobcov piva a sladu, v ktorých pôsobia členské organizácie OZ potravinárov SR.

Článok 6.

Táto KZVS je základom pre uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv (ďalej len PKZ), v ktorých bude možné dohodnúť priaznivejšie podmienky ako vyplývajú z jednotlivých článkov KZVS.

ČASŤ II.

Vzťahy zmluvných strán

Článok 7.

Zamestnávateľa a odborové organizácie sa zaväzujú rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto zmluvy a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.

Článok 8.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie príslušného odborového orgánu a jeho členov zostávajú zachované.

Článok 9.

V zmysle Stanov OZ potravinárov SR je Výbor základnej organizácie Odborového zväzu potravinárov SR príslušným odborovým orgánom u jednotlivých zamestnávateľov oprávneným vystupovať v právnych a pracovnoprávných vzťahoch.

Článok 10.

Zamestnávatelia a odborová organizácia sa zaväzujú vzájomne informovať o:

- svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov.

Článok 11.

Zamestnávatelia a odborové orgány budú vzájomne pozývať svojich zástupcov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

Článok 12.

Zamestnávatelia okrem skutočností stanovených § 237 ZP prerokujú s príslušným odborovým orgánom najmä:

a/ opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie absolventov, matiek a osôb so zdravotným postihnutím podľa potreby,

b/ opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia podľa potreby, vždy však pred ich zmenou,

c/ opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov všetkých zamestnancov, najmenej jeden mesiac pred dátumom realizácie opatrenia,

d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa spravidla dva mesiace, pred termínom uskutočnenia organizačnej zmeny, najmenej však jeden mesiac pred termínom uskutočnenia organizačnej zmeny,

e/ opatrenia, ktoré sa týkajú zabezpečenia stravovania,

f/ organizáciu pracovného času najmenej 15 dní vopred, pred jej zmenou,

g/ organizáciu nočnej práce podľa potreby, vždy však pred jej zmenou,

h/ určenie okruhu oprávnených dať pokyn na podrobenie sa vyšetreniu týkajúceho sa prítomnosti alkoholu alebo omamných látok podľa potreby, vždy však pred ich zmenou,

i/ vydanie interných dokumentov týkajúcich sa zásad dochádzky do zamestnania, zodpovednosti za škodu, kontrolnej činnosti (čl. 11 a § 13 ZP), porušenia pracovnej disciplíny a vyvodzovanie sankcií voči zamestnancom,

j/ opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zamestnancov podľa potreby, vždy však pred ich zmenou,

k/ výšku, spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancom,

l/ vypovedanie a zmena zamestnávateľskej zmluvy s Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou,

m/ iné skutočnosti vyplývajúce z platných právnych predpisov a na základe návrhu druhej zmluvnej strany.

Článok 13.

Zamestnávateľa písomne informujú príslušný odborový orgán:

a/ Výbor ZO a OZ potravinárov SR jedenkrát za polrok o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t.j. o priemernej mesačnej mzde a priemernom evidenčnom počte zamestnancov, priemernej mesačnej mzde bez práce nadčas, o hospodárskom výsledku po ročnej účtovnej uzávierke a o predpokladanom vývoji finančnej a hospodárskej situácie v spoločnosti,

b/ v nasledujúcom kalendárnom mesiaci po ukončení kalendárneho štvrťroka o dosiahnutej priemernej výške mzdy v členení na jednotlivé prevádzky zamestnávateľa a desať dohodnutých pracovných pozícií u zamestnávateľa, ako aj priemernej mzde bez práce nadčas,

c/ jedenkrát polročne o dojednaných nových pracovných pomeroch,

d/ zamestnávateľa alebo správcovia konkurznej podstaty o vzniku platobnej neschopnosti hneď ako sa o nej dozvedia, najneskôr však desať dní od jej vzniku.

Článok 14.

Zamestnávateľa poskytnú odborovej organizácii podľa podmienok dohodnutých v PKZ pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť miestnosť na pracovisku, vrátane jej vybavenia a úhrady nákladov spojených s jej prevádzkou a údržbou.

Článok 15.

Na vykonávanie odborárskych funkcií, vrátane účasti na schôdzach a konferenciách, poradách a seminároch poskytne zamestnávateľ členom ZO OZP SR nad rámec § 240 ods. 3 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu:

- členom Predsedníctva OZ potravinárov SR najmenej 10 dní v kalendárnom roku /1 osoba/,
- členom Konferencie predsedov 2 dni v kalendárnom roku,
- členom Rady mladých 2 dni v kalendárnom roku

Na ďalšie akcie zabezpečované OO poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v rozsahu dohodnutom v podnikovej kolektívnej zmluve, alebo v zmysle ustanovenia § 240 ods.3 ZP.

Uvedené platí aj na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na vzdelávanie členov ZO OZP SR na seminároch a školeniach organizovaných KOZ a OZP SR.

Ak sa zamestnanec vráti do práce po ukončení uvoľnenia na výkon činnosti v odborovej organizácii, zamestnávateľ ho v súlade s § 157 ZP zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko, pokiaľ sa nedohodnú inak.

Článok 16.

Zamestnávateľ, na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, pravidelne mesačne odvádza na účet odborovej organizácie 1% z čistej mzdy zamestnanca. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrealizovať odvod najneskôr 5. deň po lehote splatnosti mzdy.

Článok 17.

Príslušné odborové orgány dbajú na dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce a ostatných pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti.

Článok 18.

V súlade s § 240 ods. 8 ZP sú členovia odborového orgánu v čase funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru.

Členovia príslušných odborových orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu tajomstva zamestnávateľskej organizácie alebo ich oprávnených záujmov. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu ich funkcie.

ČASŤ III. **Zamestnanosť**

Článok 19.

Zamestnávateľia budú informovať príslušný odborový orgán o preberajúcom zamestnávateľovi a jeho predmete činnosti, dátume, dôvodoch, dôsledkoch a opatreniach súvisiacich s plánovaným prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov spravidla dva mesiace, najneskôr však jeden mesiac pred účinnosťou prechodu.

Odozdvajajúci zamestnávateľia cieľom dosiahnutia dohody prerokujú opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov spravidla dva mesiace, najneskôr však jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností na nového zamestnávateľa.

S príslušným odborovým orgánom prerokujú najmä:

a/ okruh zamestnancov, ktorých sa dotýka organizačná zmena spôsobujúca prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, ich počet a profesijnú štruktúru.

b/ možnosti prechodu dotknutých zamestnancov k preberajúcemu zamestnávateľovi a postup pri realizácii prechodu.

Článok 20.

Ak zamestnávateľa budú zamýšľať uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru spôsobom hromadného prepúšťania, poskytnú príslušným odborovým orgánom potrebné informácie spravidla dva mesiace pred právnou účinnosťou tohto opatrenia, najneskôr však jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania, vrátane dôvodov, počtu zamestnancov, pracovných funkcií (miest) a doby, kedy sa k uvoľňovaniu pristúpi. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými jednotlivými zamestnancami bude rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ zohľadňovať predovšetkým kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností a dosahované pracovné výsledky. Zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom v uvedenej lehote prerokujú opatrenia smerujúce k zníženiu nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia zamestnancov, vrátane prerokovania možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie s územne príslušnými úradmi práce.

Článok 21.

Zamestnávateľa sa zaväzujú, s cieľom dosiahnuť dohodu, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom prerokovať najmä:

a/ organizačnú zmenu, za ktorú sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

b/ opatrenia, umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov, možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave,

c/ opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového vhodného zamestnania s územne príslušnými úradmi práce,

d/ spôsob a dôvody skončenia pracovného pomeru.

Článok 22.

Zamestnávateľa na účely prerokovania s príslušným odborovým orgánom a v lehote stanovenej v predošlom bode podajú písomné informácie najmä o:

a/ dôvodoch hromadného prepúšťania,

b/ počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,

c/ celkovom počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d/ dohodnutých nových pracovných pomeroch,

e/ dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

f/ všetkých prípadoch skončenia pracovného pomeru v bezprostredne predchádzajúcom období,

g/ existujúcich voľných pracovných miestach,

h/ kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky.

Článok 23.

Zamestnávateľa doručia príslušnému odborovému orgánu po prerokovaní hromadného prepúšťania písomnú informáciu o výsledku prerokovania, rovnako ako úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 24.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, ak zamestnanec súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z uvedených dôvodov nasledovne:

a/ vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa menej ako dva roky,

b/ vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa dva roky a menej ako päť rokov,

c/ vo výške päťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d/ vo výške šesťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ vo výške osemnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov,

f/ vo výške deväťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej tridsať rokov.

V prípade, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou na základe výpovedných dôvodov na strane zamestnávateľa uvedených v prvom odseku tohto článku, zamestnancovi prináleží nasledovné odstupné:

a/ vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b/ vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov ,

c/ vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d/ vo výške päťnásobku priemerného mesačného zárobku zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov,

Zamestnávateľ vyplatí odstupné uvoľňovanému zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, 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 odstupné vo výške 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien /§ 63 ods. 1, písm. b) ZP/ skončený pracovný pomer, zamestnávateľia prednostne ponúknu voľné pracovné miesta a neukončia pracovný pomer u nasledovných kategórií zamestnancov:

- s oboma manželmi, ak sú(boli) u zamestnávateľa v pracovnom pomer tak, že by pracovný pomer s druhým, bol ukončený v lehote kratšej ako 12 mesiacov od skončenia pracovného pomeru prvého z manželov

- so zamestnancami, ktorým chýba do nároku na starobný dôchodok menej ako 5 rokov a odpracovali u zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu minimálne 5 rokov.

V prípade, že zamestnávateľ pre vyššie uvedených zamestnancov nemá inú vhodnú prácu, skončí so zamestnancom pracovný pomer s organizačných dôvodov a súčasne mu vyplatí odstupné zvýšené o trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca oproti odstupnému dohodnutému v predchádzajúcich odsekoch v tomto článku.

Zamestnávateľ vyplatí odstupné uvoľňovanému zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Článok 25.

Zamestnávateľ poskytne pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, alebo pri priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné najmenej v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov nepretržite, prináleží mu odchodné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku.

ČASŤ IV.

Pracovnoprávne nároky

Článok 26.

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu ktorá sa uchádza o prácu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s internými právnymi predpismi, s Pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, ako aj s predpismi na zaistenie bezpečnosti

a ochrany zdravia pri práci. V prípade záujmu zamestnanca má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi tieto predpisy k oboznámeniu sa, alebo ich uchovávať na mieste dostupnom všetkým zamestnancom.

Článok 27.

Za účelom úspešného plnenia svojich pracovných úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny, zamestnávateľské organizácie môžu vydať po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu Pracovné poriadky.

Článok 28.

U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov najviac 37 a ½ hodinový týždenný pracovný čas bez započítania prestávok na jedenie a odpočinok.

Mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas 27 a ½ hodiny bez zníženia pôvodne priznanej mzdy.

Článok 29.

V súlade s § 141 a nasl. ZP zamestnávateľia poskytnú zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v nasledovnom rozsahu:

a/ na vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **osem dní** v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalšie pracovné voľno poskytne zamestnávateľ na nevyhnutne potrebný čas bez náhrady mzdy,

b/ pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na povinné lekárske prehliadky a preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

c/ sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze, jednému z rodinných príslušníkov, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku. V PKZ je možné dohodnúť poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy o ďalšie tri dni, pričom zamestnávateľ nevyžaduje preukázanie tejto prekážky v práci v zmysle § 144 ods. 2 ZP,

d/ pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej alebo zdravotnej starostlivosti, alebo špeciálnej školy najviac desať dní v kalendárnom roku, pričom pracovné voľno sa poskytne iba jednému z rodinných príslušníkov,

e/ pri úmrtí rodiča, manžela /manželky/, druha /družky/ alebo dieťaťa pracovné voľno na tri dni a na ďalší deň účasti na pohrebe,

f/ osamelým ženám a osamelým mužom trvale sa starajúcim o dieťa do 10 rokov sa poskytne jeden deň voľna v roku,

g/ dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na vlastnú svadbu, z toho jeden deň na účasť na svadbe,

h/ na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas výpovednej doby. Pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v týždni poskytne zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ ZP. Zamestnávateľ zároveň súhlasí so zlučovaním tohto voľna za mesiac ako celok,

ch/ zamestnancom, ktorým dieťa nastupuje do 1. ročníka základnej školy sa poskytne 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy a to v prvý deň nového školského roka.

Článok 30.

V podnikových KZ môžu byť podľa potreby organizácie dohodnuté prípady, kedy môže organizácia nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť.

Pracovná pohotovosť na pracovisku nesmie byť nariadená bez súhlasu:

a/ zamestnanca, ktorý bezprostredne pred nariadením pracovnej pohotovosti odpracoval nočnú zmenu,

b/ ženy, ktorá sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov,

c/ osamelého zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 15 rokov.

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad uvedený rozsah je možné pracovnú pohotovosť so zamestnancom len dohodnúť .

Článok 31.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. V kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ písomne so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas o ďalších 250 hodín.(spolu ročne maximálne 400 hodín práce nadčas).

Zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva týždne po sebe nasledujúcich, s výnimkou prípadu, ak iný rozvrh pracovného času neumožňujú podmienky prevádzky alebo povaha práce.

Článok 32.

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na rekreáciu v súlade s ustanovením § 152a ZP, pričom pri poskytovaní rekreačných poukazov zamestnancom umožní poskytnutie príspevku aj na oprávnené výdavky rekreačnom zariadení OZP SR v Penzióne Oravská Horáreň***.

ČASŤ V. **O d m e ň o v a n i e.**

Článok 33.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Táto časť KZ zakotvuje minimálne mzdové nároky. Zaručená mzda sa rovná spodnej hranici v príslušnej tarifnej triede a priznanej mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, za nočnú prácu, za prácu vo sviatok príplatkov za prácu v sobotu a v nedeľu, za odpoľudňajšiu zmenu a ďalších zložiek mzdy dohodnutých v tejto KZVS, resp. PKZ.

Článok 34.

Mzdou sa rozumie peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty /naturálna mzda/, poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia.

Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa nepovažujú ani ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

Článok 35.

Mzdové podmienky zamestnancov dohodnú zamestnávateľa s odborovou organizáciou v PKZ.

Článok 36.

Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest, vymedzujú stupeň náročnosti práce v jednotlivých stupňoch a zohľadňujú aj kritérium kvalifikačnej náročnosti práce.

Zamestnávateľa zaraďujú zamestnancov na základe dohodnutého druhu práce podľa podnikového katalógu pracovných činností. Podnikový katalóg pracovných činností – funkcií, je v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest.

Minimálne mzdové nároky zamestnanca pre rok 2023 sa zvyšujú o 30 EUR v porovnaní s minimálnou mzdou určenou všeobecne záväzným právnym predpisom.

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce. Za vykonanú prácu musí byť v roku 2023 vyplatená minimálna tarifná mzda podľa tejto stupnice:

Stupeň náročnosti	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálny mzdový nárok	
		37,50 hod. týždenný prac. čas	mesačný
1.	1,0	4,476	730
2.	1,2	5,371	876
3.	1,4	6,266	1022

4.	1,6	7,161	1168
5.	1,8	8,056	1314
6.	2,0	8,952	1460

Minimálne mzdové nároky platia pre 37 a ½ hodinový týždenný pracovný čas. Pri inej dĺžke stanoveného týždenného pracovného času sa výška hodinovej mzdy úmerne upraví.

Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci výšku minimálnej mzdy, ktorá mu patrí podľa znenia predchádzajúcej vety tohto bodu, zamestnávateľ mu rozdiel doplatí. Do mzdy podľa tohto ustanovenia sa nezahríňa mzda za prípadnú prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Článok 37.

Zamestnávateľia sa zaväzujú zvýšiť zamestnancom v roku 2023 mzdu v priemere minimálne o 7%.

Článok 38.

Zmluvné strany dohodli nasledovné mzdové zvýhodnenia, príplatky a mzdovú kompenzáciu:

- | | |
|---|---|
| 1. mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok | najmenej 100 % priem. zárobku |
| • - Veľkonočná nedeľa | vo výške 125 % priem. zárobku |
| • - Veľkonočný pondelok | vo výške 125% priem. zárobku |
| • - vianočné sviatky /24.,25.,26. december/ | vo výške 125 % priem. zárobku |
| • - Silvester /31. december/ | vo výške 100% priem. zárobku |
| 2. mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce | 20% minimálnej mzdy |
| 3. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu | 40% minimálnej mzdy |
| 3a. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu | 50% minimálnej mzdy |
| 4. príplatok za prácu v sobotu | najmenej 30% priemerného zárobku |
| 5. príplatok za prácu v nedeľu | najmenej 50% priemerného zárobku |
| 6. príplatok za prácu v odpoľudňajšej zmene | 0,30 EUR/hod. |

Poskytovanie vyšších mzdových zvýhodnení, príplatkov a mzdovej kompenzácie, ako aj možnosť ich vzájomnej kumulácie, prípadne paušálnej výšky si môžu dohodnúť zmluvné strany v PKZ.

Článok 39.

Za dobu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 30 % priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnanec súhlasí s čerpaním náhradného voľna za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

Zamestnávateľ môže vyplatiť svojim zamestnancom podľa podmienok dohodnutých v PKZ 13., prípadne 14. plat z nákladových miezd organizácie.

Článok 40.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálneho mzdového nároku.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času a zamestnancovi patrí náhrada najmenej vo výške 20% minimálneho mzdového nároku.

Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas. V PKZ môžu byť stanovené podmienky a rozsah náhrad za pracovnú pohotovosť priaznivejšie, než je stanovené v tejto zmluve.

Článok 41.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrtrok. Priemerný zárobok sa zisťuje k prvému dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného alebo životného výročia sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov.

Článok 42.

V zmysle § 125 ZP ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- a/ ohrozenia chorobou z povolania,
- b/ karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- c/ odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,
- d/ ak stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

e/ prerušenia práce, spôsobené nepriaznivými poveternosťnými vplyvmi,
f/ nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení,
a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu, mu patrí ku mzde doplatok do výšky jeho priemerného zárobku po dobu preradenia, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v § 55 ZP je možné len s jeho súhlasom. V PKZ je možné pre ďalšie prípady preradenia na inú prácu dojednať aj inú výšku a dobu poskytovania doplatku.

Článok 43.

Pri príležitosti významných pracovných a životných výročí môžu byť zamestnancom podľa podmienok dohodnutých v PKZ vyplatené odmeny, minimálna výška odmeny je 100,00 €.

Článok 44.

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sú splatné pozadu za mesačné obdobie. Termíny výplaty mzdy musia byť dohodnuté v PKZ.

Článok 45.

Na žiadosť zamestnanca mu mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti, splatné v priebehu dovolenky, musia byť vyplatené pred nastúpením dovolenky. Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru prípadne v najbližšom výplatnom termíne, ak sa nedohodnú inak.

Článok 46.

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sa vyplácajú v riadnom výplatnom termíne, v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodne inak.

Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom zasielať na viac účtov tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na príslušné účty v deň určený na výplatu.

Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

Článok 47.

Zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou a nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku v tom prípade, ak sa na tom dohodnú zmluvne strany v PKZ.

Článok 48.

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

ČASŤ VI.
Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 49.

Zamestnávateľa tvoria sociálny fond ako úhrn povinného prídely, prídely, splátok pôžičiek a ďalších zdrojov fondu. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do sociálneho fondu vytvoreného v nasledujúcom roku.

Článok 50.

Povinný prídely do sociálneho fondu je vo výške 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v zmysle § 134 ZP. Zamestnávateľa, ktorí splnili všetky povinnosti v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení, tvoria povinný prídely vo výške 1 % z objemu uvedeného v predchádzajúcej vete.

Prídely vo výške 0,5 % si zmluvné strany dohodnú v PKZ podľa § 3 ods. 1 písm. b), bod 1, zákona o sociálnom fonde .

Článok 51.

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom zo sociálneho fondu príspevkov v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ najmä na:

- poskytovanie stravovania v rozsahu ustanovenom § 152 ods. 3 Zákonníka práce a v súlade s ustanoveniami zákona o Sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
- služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- sociálnu výpomoc
- kultúru a šport
- na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
- dopravu do zamestnania a späť.

Príspevkov zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca a poberateľovi starobného alebo invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ.

Článok 52.

Zamestnávateľa polročne písomne informujú Výbor ZO o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 53.

Zamestnávateľa zabezpečia jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, vrátane práce nadčas zamestnávateľa poskytnú ďalšie teplé jedlo.

Zamestnávateľa prispievajú na stravovanie na každé jedlo minimálne vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v platnom znení. Zamestnávateľ poskytne príspevkov na stravovanie aj zo sociálneho fondu v minimálnom rozsahu 30% tvorby sociálneho fondu.

Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemá možnosť zabezpečiť stravovanie

prostredníctvom fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, zamestnávateľa poskytnú zamestnancovi stravovaciu poukážku vo výške minimálne 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného zákona.

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľa zabezpečia na pracovisku prevádzku bufetu.

Článok 54.

Zamestnávateľa v súlade s ekonomickými možnosťami môžu poskytovať zamestnancom, ktorí sa nie vlastnou vinou dostali na hranicu sociálnej odkázanosti alebo v mimoriadne závažných prípadoch sociálnu výpomoc, ktorú si zmluvné strany dohodnú v PKZ.

Článok 55.

Zamestnávateľa sú povinní pri nočnej práci:

- ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu a ak zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný nespôsobilým na nočnú prácu preradiť zamestnanca na inú prácu,
- zabezpečiť na náklady zamestnávateľa, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce, a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov
- vybaviť pracovisko na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc,
- zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce,
- zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci,
- zabezpečiť počas nočnej zmeny podmienky pre podávanie teplej stravy a osviežujúcich nápojov, resp. poskytnúť finančný príspevok na stravovanie.
- informovať o nočnej práci zástupcov zamestnancov a pravidelne prerokúvať organizáciu práce v noci so zástupcami zamestnancov o čom sa vyhotoví písomný záznam (§ 98 ZP).

Článok 56.

Zamestnávateľa sa zaväzujú, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam tehotných žien alebo mužov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.

Článok 57.

Zamestnávateľa zabezpečia zamestnancom vykonávanie zdravotného dohľadu pracovnou zdravotnou službou, vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci bezplatne pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradené do 3 a 4 kategórie (rizikové práce), najmenej jedenkrát ročne a jedenkrát za dva roky u ostatných zamestnancov.

Zamestnávateľa zabezpečia:

a/ vykonávanie preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci v zmysle zákona 355/2007 Z.z. a 124/2006 Z.z. a to pred nástupom do práce, v súvislosti s výkonom práce, pred zmenou pracovného zaradenia, pri skončení pracovného pomeru,

b/ pravidelné organizovanie preventívnych lekárskeho prehliadok pre vybrané skupiny zamestnancov.

Zamestnávateľa sa zaväzujú v prípade, ak to vyžaduje ochrana života alebo zdravia zamestnancov (napr. v prípade neprimeraných teplôt na pracovisku a so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov) zabezpečiť pitný režim podľa vnútorného predpisu vydaného v súlade s platnými právnymi predpismi a odporúčaniami pracovnej zdravotnej služby.

Článok 58.

Zamestnávateľa zabezpečia zamestnancom vykonávanie zdravotného dohľadu pracovnou zdravotnou službou, vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci bezplatne pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do 3 a 4 kategórie (rizikové práce), najmenej jedenkrát ročne a jedenkrát za dva roky u ostatných zamestnancov.

Zamestnávateľa zamestnancom vo vybraných povolaniach zabezpečujú a uhrádzajú v plnej výške rekondičné pobyty. Na účely poskytnutia rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré sú orgánmi štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie. Zamestnávateľa sa zaväzujú na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, po dohode so zástupcami zamestnancov zabezpečiť rekondičné pobyty aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej sedem dní.

Článok 59.

Zamestnávateľa zabezpečia prijímanie a zaraďovanie zamestnancov na prácu a preraďovanie na inú prácu len na základe kladného lekárskeho posudku. Zamestnávateľa zabezpečia rekvalifikáciu, zaškolenie alebo zaučenie zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce.

Článok 60.

Zamestnávateľa umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku zamestnávateľa sa dohodne v PKZ. Ak poistenec vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia vydaného podľa zákona č. 355/2007 Z.z. do kategórie 3 alebo 4, zamestnávateľa sú povinní platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej vo výške 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa osobitného predpisu.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 61.

Zamestnávateľa budú vykonávať najmenej 1 x v roku previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci a pracovnou zdravotnou službou a bezpečnostnotechnickou službou. Výsledky a závery vykonanej previerky prerokuje vedenie zamestnávateľa s Výborom základnej organizácie.

Článok 62.

Zamestnávateľa oznámia Výboru ZO začatie vyšetrovania každého registrovaného pracovného úrazu. Záznam o úraze alebo iný doklad zamestnávateľa o vyšetrovaní registrovaného pracovného úrazu zamestnávateľom je oprávnený podpísať len zástupca odborovej organizácie, ktorý bol ňou poverený zúčastniť sa na tomto vyšetrovaní alebo predseda Výboru ZO.

Článok 63.

Zamestnávateľa budú zabezpečovať merania chemických, fyzikálnych, biologických faktorov, faktorov ovplyvňujúcich psychickú pracovnú záťaž v pracovnom prostredí v súlade s platnými právnymi a ostatnými predpismi týkajúcimi sa verejného zdravotníctva a faktorov pracovného prostredia. V prípade zistenia prekročenia najvyšších prípustných hodnôt zabezpečia bezodkladne účinné nápravné opatrenia. Na požiadanie odborového orgánu sa kontrolného merania zúčastní aj zástupca odborovej organizácie. Výsledky meraní zamestnávateľa poskytnú príslušným odborovým orgánom a oboznámia s výsledkami aj dotknutých zamestnancov.

Článok 64.

Zamestnávateľa vymenujú podľa návrhu Výboru ZO zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť v pomere 1 zástupca na 50 zamestnancov.

U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov. Konkrétny počet zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť stanoví zamestnávateľ po dohode s Výborom ZO.

Článok 65.

Zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú viac ako 100 zamestnancov, zriadia ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, do ktorej vymenujú členov – zástupcov zamestnávateľa (určuje zamestnávateľ) a v nadpolovičnej väčšine zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť (určené po dohode s Výborom ZO). Predsedu komisie si zvolia jej členovia. Minimálny počet členov komisie je 5 a maximálny počet je 21 členov.

Článok 66.

Opatrenia ktoré zamestnávateľa prijímú na základe odporúčaní zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť alebo komisií bezpečnosti a zdravia pri práci, vopred prerokujú s Výborom ZO - v snahe dosiahnuť dohodu (§ 237 ZP).

V prípadoch vydávania predpisov k ochrane zdravia pri práci zamestnávateľom sa postupuje podľa predchádzajúceho odseku. Ak pri dohodovaní o znení predpisov pre BOZP, nedôjde k dohode, musí zamestnávateľ oboznámiť odborovú organizáciu s ďalším postupom pri

tvorbe predpisu. V prípade, že o predpise bude rozhodovať inšpektorát práce, podľa osobitného predpisu (§ 39 ZP) , zamestnávateľ oznámi túto skutočnosť Výboru ZO. Po rozhodnutí inšpektorátu práce informuje o výsledku zamestnávateľ dotknutých zamestnancov a Výbor ZO.

Článok 67.

Pri príprave a zavádzaní nových technológií, nákupe nových výrobných zariadení, strojov, nástrojov a materiálov v súvislosti s rekonštrukciou a modernizáciou výrobných a ostatných zariadení a pri vývoji a výskume, budú zamestnávatelia uplatňovať najnovšie poznatky a požiadavky BOZP, hygieny a ochrany pred požiarmi, vrátane zlepšenia pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov. Zmeny pracovných podmienok budú pritom prerokované s príslušným odborovým orgánom, zástupcami zamestnancov a s komisiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pri konečnom rozhodnutí zamestnávatelia posúdia a prípadne zohľadnia požiadavky a návrhy príslušného odborového orgánu a komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 68.

Zamestnávatelia preukázateľne zabezpečia pred zaradením zamestnancov na prácu vstupné školenia, resp. pri zmene zaradenia, prevedení na inú prácu, zavedení novej technológie preškolenia na danú pracovnú funkciu. Zamestnávatelia zabezpečia pravidelné školenie z predpisov na úseku BOZP v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ zabezpečí po každom školení overenie znalostí.

Článok 69.

Zamestnávatelia sa zaväzujú poskytovať popri odškodnení zo zákonnej zodpovednosti jednorazovú pomoc pozostalým pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu:

- a/ pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa 2000 € a pomoc pri zabezpečovaní pohrebu
- b/ pri úmrtí zamestnanca pri spoluzavinení podľa miery zavinenia, najmenej však 1000 € a pomoc pri zabezpečení pohrebu
- c/ a pri úmrtí zamestnanca z dôvodu jeho výlučného zavinenia pomoc pri zabezpečení pohrebu maximálne vo výške 350 €.

Príslušná suma je splatná do 10 dní po nadobudnutí právoplatnosti výroku o zavinení alebo o podiele na zavinení smrteľného pracovného úrazu.

Článok 70.

Ak nie je možné zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov technickými a organizačnými prostriedkami, zamestnávatelia poskytnú zamestnancom bezplatne vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky a zabezpečia ich údržbu a čistenie. Rovnako aj zamestnanec je povinný starať sa o stav poskytnutých OOPP.

Za účelom optimalizácie ochrany zdravia zamestnancov pri práci budú podľa potreby aktualizované a s Výborom ZO prerokované podnikové zoznamy poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov pre jednotlivé pracovné činnosti.

Zoznamy poskytovaných OOPP sa vypracúvajú na základe hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia.

Článok 71.

Zamestnávateľa budú realizovať opatrenia pre zákaz fajčenia a zákaz požívania alkoholických nápojov a omamných prostriedkov na pracoviskách.

Článok 72.

Odborové organizácie v spolupráci so zamestnávateľom budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne, ako aj k dodržiavaniu dohodnutých opatrení, ktoré bude realizovať zamestnávateľ v súvislosti s plnením tejto zmluvy, s cieľom dosiahnuť požadovanú efektívnosť realizovaných opatrení v oblasti bezpečnej práce.

ČASŤ VIII. **Záverečné ustanovenia**

Článok 73.

Zmluvné strany vyhlasujú, že obdobie platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy bude obdobím dodržiavania sociálneho mieru a že prípadné spory budú riešiť vzájomným vyjednávaním.

Článok 74.

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán sa riadia v plnom rozsahu zákonom o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

Článok 75.

Zmenu tejto KZ je možné uskutočniť po vzájomnej dohode výhradne písomnou formou. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovať o písomných návrhoch na zmenu tejto KZVS do 14 dní od ich predloženia len vtedy, ak dôjde k podstatnej zmene sociálno - ekonomických podmienok, alebo iných závažných okolností napr. k vydaniu, zmene alebo zrušeniu právneho predpisu, ktorý niektoré ustanovenia tejto zmluvy robí neplatnými alebo ich mení.

Článok 76.

Táto zmluva je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej rozsahu.

Článok 77.

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu tejto zmluvy.

Článok 78.

Zmluvné strany sú povinné archivovať túto KZVS a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa týkajú jej ustanovení, najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 79.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia vytlačenie tejto zmluvy a jej odovzdanie svojim členským organizáciám, ktoré sú ňou viazané.

Článok 80.

OZP obdrží dva rovnopisy tejto zmluvy a zamestnávateľský zväz tri rovnopisy, pričom každý z nich platí ako originál.

Článok 81.

Zamestnávateľský zväz predloží v spolupráci s OZ potravinárov SR túto KZVS na uloženie MPSVaR SR a to do 15 dní odo dňa platnosti.

V Bratislave dňa

Vladimír Machalík
výkonný riaditeľ

Ing. Magdaléna Mellenová
predsedníčka OZP SR

Zoznam zamestnávateľov združených v Slovenskom združení výrobcov piva a sladu, pre ktorých je uzavretá kolektívna zmluva vyššieho stupňa

<u>P. č.</u>	<u>Obchodné meno, sídlo</u>	<u>IČO:</u>
1.	Heineken Slovensko, a.s., Novozámocká 2, 947 01 Hurbanovo	36 528 391
2.	PLZEŇSKÝ PRAZDROJ Slovensko, a.s., Pivovarská 9 082 21 Veľký Šariš	31 648 479

Odvetvové začlenenie (príslušnosť) KZVS

Pre účely §7 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení sa KZVS, vrátane dodatkov vzťahuje na nasledovné kódy štatistickej klasifikácie ekonomických činností

(SK NACE Rev.2 podľa Vyhlášky ŠÚSR č. 306/2007 Z. z.):

11 – Výroba nápojov

- 11.05 Výroba piva
- 11.06 Výroba sladu
- 11.07 Výroba nealkoholických nápojov