

**Dodatok č. 1 na rok 2016 ku  
Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa  
na roky 2015 – 2017**

**uzavretý medzi**

**Energeticko – Chemickým odborovým zväzom  
zastúpeným predsedom  
Bc. Jurajom Blahákom**

**Asociáciou vedúcich zamestnancov  
chemického a farmaceutického priemyslu SR  
zastúpenou predsedom  
Ing. Antonom Jurigom**

**a**

**Zväzom chemického a farmaceutického priemyslu  
Slovenskej republiky  
zastúpeným prezidentom  
Ing. Romanom Karlubíkom, MBA**

**PIATA ČASŤ**  
**Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť**  
**41.**

Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ pri hodnotení pracovných miest musí vychádzať z rovnakých kritérií bez akejkoľvek diskriminácie. Rámcový Katalóg pracovných činností je prílohou PKZ. Ustanovenie tohto bodu sa nevzťahuje na Saneca Pharmaceuticals a.s..

Podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy mu musí byť za vykonanú prácu vyplatená minimálna základná mzda podľa tejto stupnice:

Tarifná trieda	A	B
	suma v € za mesiac	
1	405	405
2	410	406
3	420	407
4	435	408
5	459	409
6	510	410
7	560	411
8	619	440
9	686	480
10	757	530
11	836	610
12	927	680

Tarifná stupnica A platí pre spoločnosti: Continental Matador Rubber, s.r.o., Duslo, a.s., FORTISCHEM, a.s., Chemko, a. s. Slovakia, Chemosvit, a.s., Nexis Fibers, a.s., Seneca Pharmaceuticals a.s., TRANSPETROL, a.s., VEGUM, a.s. Pre ostatné spoločnosti platí tarifná stupnica B.

**42.**

**Minimálna mzda**

Minimálna mesačná mzda je 405 €. V PKZ možno dohodnúť vyššiu minimálnu mzdu. Ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci sumu minimálnej mzdy, aj keď zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou minimálnej mzdy a dosiahnutou mzdou.

**44.**

**Nárast priemernej mzdy**

Zamestnávatelia zabezpečia v roku 2016 za podmienok dohodnutých v PKZ rast priemernej mesačnej mzdy voči priemernej mesačnej mzde dosiahnutej v roku 2015 najmenej:

- o 1,5 % v zamestnávateľských organizáciách Continental Matador Rubber, s.r.o., Duslo, a.s., Fortischem, a.s.,
- o 1 % v zamestnávateľských organizáciách Chemosvit, a.s., VEGUM, a.s., VUCHT, a.s.,
- o 0,5 % v ostatných zamestnávateľských organizáciách.

ZCHFP SR, ECHOZ a AVZCHFP SR v prípade, že rast životných nákladov v porovnaní s decembrom 2015 podľa údajov ŠÚ SR prekročí hranicu 2 % začnú bez zbytočného odkladu vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov k rastu priemernej mesačnej mzdy.

Ustanovenia tohoto bodu nezakladajú nárok na individuálne zvýšenie mzdy.

**45.**

**Mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia**

V PKZ budú dohodnuté mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, pričom budú dodržané tieto minimálne sumy:

	A	B
a) za prácu v nočnej zmene	0,63	0,47
b) za prácu v sobotu a v nedeľu	0,69	0,52
c) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	0,47	0,47

Mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce podľa A platí pre spoločnosti: Continental Matador Rubber, s.r.o., Duslo, a.s., Nexis Fibers, a.s. a VUCHT, a.s.

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností

uvedených nižšie, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:

- chemické faktory
- karcinogénne a mutagénne faktory,
- biologické faktory,
- fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

Mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených vyššie podľa dohody v PKZ. Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa prechádzajúcej vety sa bod 45 písm. c) neuplatní.

V PKZ možno ďalej dohodnúť výplatu iných mzdových zvýhodnení a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce.

#### 48.

##### **Pracovná pohotovosť, náhrada za pracovnú pohotovosť a mzda za pracovnú pohotovosť**

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. V PKZ možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť.

S tehotnou ženou, ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky, osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov sa môže pracovná pohotovosť len dohodnúť a prácou nadčas sa môžu zamestnávať len s ich súhlasom.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi:

- a) náhrada vo výške 0,47 € za hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, najmenej vo výške 3 € na jeden deň,
- b) v prípade neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške jeho priznanej hodinovej sadzby mzdovej tarify.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva sa považuje za pracovný čas.

V PKZ môžu byť stanovené podmienky a rozsah náhrad za pracovnú pohotovosť priaznivejšie, než je stanovené v tejto zmluve.

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

#### 51.

##### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 resp. § 57 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a v období od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Pre spoločnosti Duslo, a.s., Fortischem, a.s., CHEMOLAK, a.s., Chemosvit, a.s., Nexis Fibers, a.s., Saneca Pharmaceuticals a.s., TRANSPETROL, a.s., VUCHT, a.s., VUP, a.s. a VUSAPL, a.s. je výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 resp. § 57 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a v období od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

V PKZ môžu byť stanovené priaznivejšie podmienky.

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku

73.

Zamestnávateľa môžu poskytnúť popri odškodnení zo zákonnej povinnosti aj sociálnu výpomoc:

- a) pri závažných pracovných úrazoch, za ktoré plne alebo čiastočne zodpovedá zamestnávateľ,
- b) pri dlhodobej pracovnej neschopnosti presahujúcej 6 mesiacov v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré plne alebo čiastočne zodpovedá zamestnávateľ,
- c) pri úmrtí blízkej osoby žijúcej v spoločnej domácnosti zamestnanca (príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel, iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu). Domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby,
- d) pri odstraňovaní alebo zmiernení následkov živelných udalostí (povodeň, záplava, víchrica, úder blesku, požiar, krupobitie, zosuv pôdy, zrútenie skaly alebo zemín, zosuv alebo zrútenie lavíny a zemetrasenie),
- e) pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia. Za splnenie podmienky nepretržitosti sa považuje aj to, ak sa dočasná pracovná neschopnosť u zamestnanca začala v predchádzajúcom zdaňovacom období. Na účely splnenia podmienky prevažnej časti zdaňovacieho obdobia (183 dní) sa započítava aj obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti z predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia.

Sociálna výpomoc podľa bodov c) až e) poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu, vyplatená v úhrnej výške najviac 2 000 eur za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je oslobodená od dane, pričom, ak takáto sociálna výpomoc presiahne v zdaňovacom období 2 000 eur, do základu dane (čiastkového základu dane) sa zahrnie len sociálna výpomoc nad takto ustanovenú sumu.

Zamestnávateľa môžu navýšiť nepeňažné plnenia poskytnuté zamestnancovi (napr. wellness poukážky, pobytové zájazdy, náklady na bývanie, náklady na školné pre dieťa, cestovné náhrady, poisťné na životné a invalidné pripoistenie zamestnancov, poisťné na poistenie zodpovednosti zamestnanca za škodu pri výkone povolania, doplatky počas pracovnej neschopnosti a pod. nad rámec nároku vzniknutého priamo zo zákona) o povinné poisťné a preddavok na daň, ktoré je povinný platiť zamestnanec. Zamestnávateľ v takom prípade uhradí za zamestnanca povinné poisťné a preddavok na daň.

Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

## ÔSMA ČASŤ Záverečné ustanovenia

### 115.

Tento dodatok č. 1 je účinný od 1.1.2016. Piata časť Mzdy a odmena za pracovnú pohotovosť a Šiesta časť Sociálny fond, starostlivosť o zamestnancov sú účinné od 1.1.2016 do 31.12. 2016. Účinnosť bodov piatej a šiestej časti KZVS, ktoré nie sú dotknuté týmto dodatkom, sa predlžuje do 31.12.2016.

O ustanoveniach piatej a šiestej časti KZVS sa bude každoročne vyjednávať ako o zmene a dodatku tejto kolektívnej zmluvy v zmysle ustanovenia § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. v platnom znení.

V Bratislave dňa ..... 3-02-2016

Za Energeticko-Chemický odborový zväz  
Bc. Juraj Blahák  
predseda

Za Asociáciu vedúcich zamestnancov  
chemického a farmaceutického priemyslu SR  
Ing. Anton Juriga  
predseda

Za Zväz chemického a farmaceutického priemyslu SR  
Ing. Roman Karlubík, MBA  
prezident