

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

na roky 2016 – 2017

uzatvorená medzi

Odborovým zväzom KOVO

a

Zväzom elektrotechnického priemyslu SR

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2016 až 2017 uzatvorená dole uvedeného dňa a roku medzi nasledujúcimi zmluvnými stranami na jednej strane ako

Názov: Odborový zväz KOVO
Sídlo: Miletičova 24, 815 70 Bratislava
IČO: 30804070
Registrácia: zapísaný v registri občianskych združení vedenom na Ministerstve vnútra Slovenskej Republiky dňa 8. 4.1993, č. spisu VVS/1-2200/90-249-9
Zastúpený: PhDr. Emil Machyna - predseda

a

Názov: Zväz elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky
Sídlo: Bajkalská 31, 821 05 Bratislava
IČO: 17314798
Registrácia: zapísaný v registri občianskych združení vedenom na Ministerstve vnútra Slovenskej Republiky dňa 11.3.1991, č. spisu VVS/1-2200/90-55
Zastúpený: Ing. Vladimír Ondrovič - prezident

za týchto vzájomne dohodnutých podmienok:

O B S A H

A. Základné ustanovenia

1. Účel a obsah zmluvy
2. Legislatívny súlad
3. Štatistická klasifikácia ekonomických činností

B. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a príslušnou odborovou organizáciou

1. Práva zamestnancov, odborov a zamestnávateľov
2. Spolurozhodovanie
3. Prerokovanie
4. Informovanie
5. Právo na kontrolu
6. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov
7. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

C. Politika zamestnanosti

1. Realizácia politiky zamestnanosti
2. Riešenie zamestnanosti v období krízy a po jej skončení
3. Obmedzenie využívania dočasného prideľovania u zamestnávateľa

D. Pracovný čas, skúšobná doba, práca nadčas, pracovné voľno,

1. Pracovný čas
2. Skúšobná doba
3. Práca nadčas
4. Pracovné voľno

E. Sociálna oblasť

1. Zdravotná starostlivosť
2. Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov
3. Stravovanie zamestnancov
4. Pomoc v nezamestnanosti
5. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca
6. Sociálny fond
7. Ostatné sociálne služby
8. Cestovné náhrady
9. Doplnkové dôchodkové sporenie
10. Vzdelávanie zamestnancov

F. Odmeňovanie

1. Mzda
2. Mzdový vývoj
3. Mzdové podmienky
4. Zaradovanie pracovných činností do funkcií a do tarifných tried
5. Stupnica minimálnych mzdových taríf

6. Tarifná mzda
7. Mzda za prácu nadčas
8. Mzda a náhrada mzdy za sviatok
9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu
10. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
11. Mzdová kompenzácia za sťažný výkon práce
12. Ďalšie mzdové zvýhodnenia
13. Náhrada za pracovnú pohotovosť
14. Normovanie práce
15. Odstupné a odchodné
16. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov
17. Podmienky zisťovania priemerného zárobku

G. Ochrana práce

H. Riešenie sporov

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom
2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

J. Záverečné ustanovenia

Príloha č. 1 – Stupnica minimálnych mzdových taríf

Príloha č. 2 – Charakteristiky tarifných tried

Príloha č. 3 – Zoznam členských organizácií Zväzu elektrotechnického priemyslu SR, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

A. Základné ustanovenia

1. Účel a obsah zmluvy

Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s cieľom upraviť individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými odbormi. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov.

2. Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „**KZVS**“) v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“), zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „**zákon o kolektívnom vyjednávaní**“) a súvisiacimi právnymi predpismi.

3. Štatistická klasifikácia ekonomických činností

Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z., je nasledovné:

25 - Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení

27 - Výroba elektrických zariadení

47 - Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov

B. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a príslušnou odborovou organizáciou

Zamestnávatelia uznávajú odborové organizácie ako jedného z partnerov pri obhajobe práv, oprávnených záujmov a požiadaviek zamestnancov voči zamestnávateľským organizáciám, právo odborovej organizácie, vyplývajúce z ustanovení ratifikovaného Dohovoru MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 a Dohovoru MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949, v súlade so svojimi stanovami slobodne rozhodovať o svojom vnútornom organizačnom členení a rozdelení kompetencií odborových orgánov a ich zástupcov na rokovanie so zamestnávateľmi.

Zmluvné strany uznávajú právo zamestnancov na slobodnú voľbu svojich zástupcov v pracovnoprávných vzťahoch a to odborovú organizáciu, zamestnaneckú radu alebo zamestnaneckého dôverníka.

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie zástupcov zamestnancov na pracovisku, vr. zriadenia európskej zamestnaneckej rady a dodržiavať dohodnutý postup na národné informácie a na prerokovanie tak, aby bolo zabezpečené právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na ich prerokovanie.

Zmluvné strany sa zaväzujú počas platnosti tejto KZVS za podmienky dodržiavania záväzkov z nej vyplývajúcich podporovať zachovávanie sociálneho zmieru a prípadné spory prednostne riešiť formou bipartitného sociálneho dialógu.

1. Práva zamestnancov, odborov a zamestnávateľov

1.1. Zamestnávatelia sa zaväzujú spolupôsobiť pri vytváraní vhodných podmienok na činnosť odborových organizácií u zamestnávateľov.

1.2. Zamestnávatelia uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch a zastávať volené odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.

1.3. Zamestnávatelia sa zaväzujú podľa svojich prevádzkových možností vytvárať pre činnosť odborov materiálne a organizačné podmienky, stanovené všeobecne záväzným predpisom a touto kolektívnou zmluvou (časť B Bod 7. tejto KZVS).

1.4. Zamestnávatelia v súlade so Zákonníkom práce uznávajú právo účasti zástupcov zamestnancov na zastupovaní všetkých zamestnancov, na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym vyjednávaním, právom na informácie, právom na prerokovanie a kontrolnou činnosťou.

1.5. Odborová organizácia v súlade a v rozsahu stanovenom všeobecne záväzným právnym predpisom má právo využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí primerane ustanovenie § 81 písm. f) Zákonníka práce a § 240 ods. 4 Zákonníka práce.

1.6. Odborová organizácia vypracuje návrh volebného poriadku pre voľby členov dozornej rady za zamestnancov v súlade s § 200 zák. č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Obchodný zákonník**“) a predloží ho na pripomienkovanie všetkým zamestnancom. Po spripomienkovaní volebného poriadku zamestnancami a po jeho prerokovaní so zamestnávateľom, odborová organizácia predloží volebný poriadok na schválenie zamestnancom. Voľby členov dozornej rady za zamestnancov sa uskutočnia podľa schváleného volebného poriadku.

1.7. Odborový zväz KOVO sa zaväzuje pri dodržiavaní záväzkov z KZVS a pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom podporovať zachovávanie sociálneho zmieru a prípadné vzájomné spory riešiť prednostne v rámci bipartitného sociálneho dialógu.

1.8 Odborová organizácia bude vyvíjať úsilie, v záujme dosahovania plánovaných hospodárskych výsledkov zamestnávateľa, s cieľom pozitívne pôsobiť na upevňovanie pracovnej disciplíny zamestnancov.“

2. Spolurozhodovanie

2.1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi oprávnenými subjektmi, keď sa na realizáciu určitého právneho úkonu, alebo opatrenia zamestnávateľa, vyžaduje predchádzajúci súhlas druhej strany.

2.2. Zmluvné strany sú povinné pri dohodnutých prípadoch spolurozhodovania spoločne rokovať a poskytovať si vzájomnú súčinnosť.

2.3. Pri uzatváraní PKZ si zmluvné strany vymedzia konkrétne prípady, v ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie najmä v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

3. Prerokovanie

3.1 Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a druhej strany, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú vhodným spôsobom. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom. Za tým účelom poskytuje zamestnávateľ druhej strane potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

3.2 Ak sa podľa Zákonníka práce alebo osobitného predpisu vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

3.3 V PKZ si môžu zmluvné strany vymedziť konkrétne prípady, v ktorých sa vyžaduje prerokovanie v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

4. Informovanie

Informovaním sa rozumie ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov druhej strane s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako aj dôvodom predloženia.

4.1. Zamestnávateľia sa zaväzujú poskytovať odborovým orgánom na požiadanie informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Ďalej sa zaväzujú prihliadať na stanoviská odborov vo veciach, ktoré sú predmetom prerokovania a informovania a podávať im informácie o predpokladanom vývoji jeho činnosti, hospodárskej a finančnej situácii. V podnikovej kolektívnej zmluve (ďalej len „PKZ“) sa dohodne rozsah a špecifikácia podkladov, ktoré sú potrebné pre výkon činností podľa predchádzajúcich ustanovení tohto bodu.

4.2. Zamestnávateľia sa zaväzujú spôsobom dohodnutým v PKZ na požiadanie informovať odborovú organizáciu o novoprijatých zamestnancoch a umožniť odborovému orgánu prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom.

4.3. Príslušný odborový orgán predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, oboznámi zamestnávateľa so svojím vnútorným organizačným členením, rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi príslušnej odborevej organizácie a jej základnými dokumentmi (napr. stanovy, volebný poriadok, štatút ZO OZ KOVO a iné).

4.4 V PKZ si zmluvné strany môžu vymedziť konkrétne prípady, v ktorých sa vyžaduje bezodkladné poskytovanie dohodnutého druhu informácií druhou zmluvnou stranou. .

5. Právo na kontrolu

5.1. Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľia poskytnú príslušnému odborovému orgánu všetky podklady potrebné na kontrolu záväzkov prijatých v platnej KZVS a PKZ a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“). Zamestnávateľia zabezpečia účasť svojho

zástupcu pri kontrole, umožnia vstup členom príslušnej odborovej organizácie na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom.

5.2. Pre výkon práva kontroly sa rozumie čas dohodnutý so zamestnávateľom ústne alebo písomne medzi príslušným odborovým orgánom a vedúcim zamestnancom zamestnávateľa (štatutárny orgán, člen štatutárneho orgánu, poverený vedúci zamestnanec zamestnávateľa) alebo iným nimi povereným zamestnancom.

5.3. Výsledky kontroly prerokujú zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov je zamestnávateľ povinný bezodkladne zabezpečiť nápravu.

5.4 Na výkon kontroly nad dodržiavaním predpisov v oblasti ochrany života a zdravia pri práci, na vyšetrovanie vzniku príčin závažného pracovného úrazu (ťažkého, smrteľného a hromadného pracovného úrazu) a nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovného času a doby odpočinku zamestnancov je oprávnený aj zväzový inšpektor príslušného vyššieho odborového orgánu.

5.5 V PKZ si môžu zmluvné strany vymedziť konkrétne prípady, v ktorých sa bude vykonávať kontrolná činnosť zo strany príslušného odborového orgánu v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

6. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Volení zástupcovia odborov, pôsobiaci u zamestnávateľa, ktorí sú oprávnení vo veci spolurozhodovať so zamestnávateľom, požívajú zvýšenú ochranu. Volení zástupcovia odborov nesmú byť za plnenie ich úloh, vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom, znevýhodňovaní ani inak postihovaní. S volenými zástupcami odborov a zástupcami zamestnancov pre BOZP, (rozpísať) počas výkonu ich funkcie a šesť mesiacov po skončení ich funkcie, nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu výboru základnej organizácie OZ KOVO (ďalej len „**ZO OZ KOVO**“) skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

7. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií

7.1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že podľa svojich prevádzkových možností poskytnú na nevyhnutnú činnosť odborom bezplatne a v primeranom rozsahu vlastnú alebo prenajatú miestnosť (miestnosti) s nevyhnutným vybavením pre stálu činnosť odborových orgánov a schôdzkovú činnosť, a budú hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou. V PKZ s prihliadnutím na konkrétne prevádzkové podmienky sa dohodne ďalšie užívanie bežných komunikačných prostriedkov, výpočtovej a rozmnožovacej techniky, vrátane spotrebného materiálu a služieb.

7.2. Ak zamestnanec požiadava o vykonanie zrážky zo mzdy vo výške 1 % z čistej mzdy a jej zaslanie na ním určený účet, zamestnávateľ túto zrážku vykoná na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy.

7.3. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy v rozsahu dohodnutom v PKZ.

7.4. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do prevádzkových priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožnia zamestnávateľa prístup do všetkých priestorov organizácie.

7.5. Fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu pre odborovú organizáciu je oprávnená konať len v rozsahu, ktorý vyplýva z tejto KZVS a príslušných zákonov (právne predpisy upravujúce pracovnoprávnu oblasť, právne predpisy upravujúce oblasť BOZP a súvisiace právne predpisy. Táto skutočnosť nezabavuje odborovú organizáciu zodpovednosti, ak pri tejto činnosti dôjde k porušeniu ustanovení Obchodného zákonníka o nekalej súťaži. Obdobný postup sa uplatní aj v prípade, že si bude odborový orgán najímať služby právnickej osoby.

7.6. Zamestnanci organizovaní v odboroch, s výnimkou odborových funkcionárov, budú činnosti spojené s členstvom v odborej organizácii, vykonávať mimo pracovného času. V PKZ je možné dohodnúť aj iný spôsob výkonu odborej činnosti.

7.7. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborej organizácie na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety § 240 ods. 3 Zákonníka práce členom odborového orgánu na činnosť odborej organizácie na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členom odborového orgánu rozhodne odborový orgán, toto rozdelenie oznámi odborový orgán písomne zamestnávateľovi. V podnikovej kolektívnej zmluve je možné dohodnúť podmienky, za ktorých patrí odborej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej a druhej vety § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva pracovné voľno poskytnuté podľa tohto bodu na účel na, ktorý bolo poskytnuté. V PKZ je možné dohodnúť podmienky výkonu tejto kontroly.

7.8. Výška náhrada mzdy, poskytovaná zamestnávateľom zamestnancom dlhodobo uvoľneným na výkon funkcie v odboroch podľa bodu 7.7., sa dohodne v PKZ. Dohodnutá náhrada mzdy sa každoročne valorizuje najmenej o nárast priemernej mzdy dosiahnutej u zamestnávateľa.

7.9. Ak príslušná odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje táto KZVS, alebo na nich bola alebo bude rozšírená, podieľajú sa na nákladoch vyplývajúcich z bodov 7.1., 7.6. a 7.8 časti B tejto KZVS spoločne a to pomerom podľa počtu zamestnancov, ktorých zamestnávajú. Kritéria pre určenie rozsahu krátkodobého uvoľnenia podľa bodu 7.7. časti B tejto KZVS a pre určenie počtu dlhodobo uvoľnených zamestnancov pre výkon odborej funkcie podľa bodu 7.7. časti B tejto KZVS, sa u týchto zamestnávateľov sčítavajú a následne pomerovo rozdelia.

7.10. V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o činnosti ZO OZ KOVO a o činnosti zamestnávateľa. Zamestnávateľ umožní po dohode s príslušným odborovým orgánom vyvesiť informačné tabule na frekventovaných miestach v priestoroch zamestnávateľa.

C. Politika zamestnanosti

1. Realizácia politiky zamestnanosti

1.1. Zamestnávateľia sa zaväzujú prerokovať so zvoleným zástupcom zamestnancov v pracovnoprávných veciach:

- a) opatrenia, týkajúce sa podstatných zmien v oblasti zamestnanosti a to najmä reštrukturalizačné opatrenia, ktoré majú dopad na zníženie počtu zamestnancov a vytvorenie novej organizačnej štruktúry,
- b) vytváranie vhodných podmienok pre rekvalifikáciu zamestnancov v súvislosti s racionalizačnými opatreniami,
- c) ďalšie otázky stanovené Zákonníkom práce pri realizácii organizačných zmien.

1.2. Zamestnávateľia rešpektujú prednostné právo zamestnancov uchádzať sa o novovytvorenú, alebo voľnú pracovnú pozíciu u svojho zamestnávateľa za podmienky, že zamestnanec spĺňa kritéria stanovené na novovytvorenú, alebo voľnú pracovnú pozíciu. Zamestnávateľia budú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných pozícií spôsobom, ktorý sa dohodne v PKZ.

1.3. V PKZ možno dohodnúť pravidlá pre uvoľňovanie zamestnancov, ktorých pracovný pomer končí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2. Riešenie zamestnanosti v období krízy po jej skončení

2.1. Ak v dôsledku hospodárskej krízy vzniká stav, prejavujúci sa znížením produkcie (výroby), v dôsledku ktorého je potrebné riešiť aj zníženie kapacít pracovnej sily, použijú sa riešenia vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov, tejto KZVS a PKZ tak, aby:

- a) všetky dohodnuté riešenia v jednotlivých kolektívnych zmluvách boli v súlade s pracovnoprávnymi predpismi.
- b) pracovnoprávne nároky zamestnancov neklesli pod úroveň garantovaných pracovnoprávnymi predpismi.

2.2. Dlhodobé zníženie pracovných kapacít u zamestnávateľa sa bude realizovať, s prihliadnutím na povahu a štruktúru práce/prevádzkové podmienky zamestnávateľa, predovšetkým nasledujúcimi opatreniami:

- a) obmedzenie výkonu práce dočasne pridelenými zamestnancami (zamestnanci pridelení agentúrami dočasného zamestnávania alebo inými zamestnávateľmi) a osobami, činnými pre organizáciu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- b) obmedzenie, resp. vypovedanie zmlúv s tzv. subkontraktormi u zamestnávateľa. Jedná sa o podnikateľské subjekty, pôsobiace u zamestnávateľa, ktoré zabezpečujú pre neho niektoré činnosti súvisiace s produkciou,
- c) obmedzenie, resp. vypovedanie zmlúv so samostatne zárobkovo činnými osobami (živnostníkmi), vykonávajúcimi prácu pre zamestnávateľa,
- d) skončenie pracovných pomerov, dohodnutých na dobu určitú v dohodnutom čase,
- e) skončenie pracovných pomerov v rozsahu nadbytočných kapacít pracovnej sily so zamestnancami, ktorí dlhodobo nie sú potrební na výkon práce, pričom sa dodržia záväzky z kolektívnych zmlúv o ochrane pred prepustením vybraných skupín zamestnancov a nároky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, najmä odstupné a odchodné.

2.3. Zamestnávateľia, po dohode s odborovou organizáciou, alebo v prípadoch, v ktorých to ustanovuje Zákonník práce, po dohode so zamestnancom, v súlade so svojimi prevádzkovými podmienkami a možnosťami, využijú najmä opatrenia na zvýšenie flexibility zostávajúcich zamestnancov:

a) obmedzovanie nariadovania práce v dňoch pracovného pokoja a práce nadčas,

b) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87 ods. 1 a § 87 ods. 2 Zákonníka práce. Nerovnomerne možno rozhrnúť pracovný čas maximálne na obdobie 4 mesiacov, ak sa však nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času týka činností, u ktorých sa vyžaduje rozdielna potreba práce, pracovný čas možno rozvrhnúť na dlhšiu dobu, maximálne však na 12 mesiacov. V prípade využitia tohto ustanovenia ZP sa nevyužije postup podľa písm. c) tejto KZVS

c) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce maximálne na 24 mesiacov, pričom tento inštitút uplatní zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov pri nadbytku práce a v tomto období je zamestnávateľ povinný organizovať prácu tak, aby bol dosiahnutý priemerný ustanovený týždenný pracovný čas, ak sa v PKZ nedohodnú inak. Zamestnávateľ je povinný, na základe žiadosti zamestnanca, poskytnúť zamestnancovi informáciu o aktuálnom stave jeho konta pracovného času. Za fond pracovného času pre účely poskytnutia nadtarifných zložiek mzdy sa považuje fond v rozsahu pracovného času stanoveného v zmenovom kalendári za príslušný kalendárny mesiac. V prípade využitia tohto ustanovenia Zákonníka práce sa nevyužije postup podľa písm. b) tohto bodu KZVS,

2.4. Zamestnávateľa sa zaväzujú, v prípadoch skončenia pracovného pomeru, v dôsledku uskutočňovaných štrukturálnych a organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, ďalej v prípade zrušenia alebo zániku zamestnávateľskej organizácie, poskytnúť alebo zabezpečiť poskytnutie základných informácií, týkajúcich sa postupu pri zaevidovaní sa na príslušnom úrade práce (vrátane povinnosti vydať alebo zabezpečiť vydanie príslušných potvrdení pre tento účel).

3. Obmedzenie využívania dočasného pridelenia u zamestnávateľa

3.1 Zamestnávateľa využijú pracovné kapacity dočasne pridelených zamestnancov podľa §58 Zákonníka práce, len ak to bude nevyhnutné z dôvodu nedostatku pracovnej sily v regióne, v ktorom vykonávajú podnikateľskú činnosť a len na pracovné činnosti, pre výkon ktorých postačuje zaučenie. Celkový počet dočasne pridelených zamestnancov na základe prepočítaného stavu nesmie u zamestnávateľa presiahnuť 25% zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Spôsob výkonu kontroly tohto obmedzenia sa dohodne v PKZ alebo v osobitnej dohode so zástupcami zamestnancov.

D. Pracovný čas, skúšobná doba, práca nadčas, pracovné voľno,

1. Pracovný čas

1.1. Dĺžka pracovného času bez započítania prestávky na oddych a jedlo je 37,5 hodín týždenne.

1.2. Pracovný čas uvedený v bode 1.1. sa nemusí uplatňovať v týchto prípadoch:

- a) u zamestnávateľov, ktorí majú rozšírený zákonný rozsah dovolenky na zotavenie o ďalší týždeň,
- b) u zamestnávateľov, ktorí poskytujú svojim zamestnancom pracovné voľno bez krátenia mzdy, resp. s náhradou mzdy v rozsahu vyššom minimálne o 5 pracovných dní ako stanovuje Zákonník práce a táto KZVS,
- c) u zamestnávateľov, ktorí doteraz uplatňovali 40-hodinový týždenný pracovný čas, a sú v procese veľkých organizačných zmien dotýkajúcich sa minimálne 20 % zamestnancov, a to po dobu týchto organizačných zmien, a dobu 6 mesiacov od ich realizácie,

- d) tam, kde sa zamestnávateľa s odborovou organizáciou v PKZ alebo v dohode so zástupcami zamestnancov dohodnú na neuplatňovaní kráteného rozsahu pracovného času z iných dôvodov, hodných osobitného zreteľa.

1.3. Zamestnávateľ je povinný v súlade s ust. § 90 ods. 11 Zákonníka práce na žiadosť zamestnanca zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na strane zamestnanca, vr. dôvodu, spočívajúceho v starostlivosti o maloleté dieťa alebo maloleté deti, povoliť zamestnancovi vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, vrátane možnosti pracovať na kratší pracovný čas za predpokladu, že to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, a dohodnuté zmeny uviesť v pracovnej zmluve.

1.4. V súlade s ust. § 98 ods. 7 Zákonníka práce je zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, povinný písomne upovedomiť o tejto skutočnosti zástupcov zamestnancov.

2. Skúšobná doba

Skúšobná doba je najviac tri mesiace, u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok na strane zamestnanca. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok na strane zamestnávateľa.

3. Práca nadčas

3.1 Zamestnávateľa sa zaväzujú rešpektovať zákaz nadčasovej práce pri rizikových prácach. Zoznam týchto prác môže byť dohodnutý v PKZ.

3.2. Zmluvné strany sa dohodli, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, pričom nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami nesmie byť kratší ako osem hodín. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov. V PKZ je možné toto obdobie predĺžiť najviac na 12 mesiacov.

4. Pracovné voľno

4.1. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, starajúcim sa o deti do 10 rokov veku, pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej v rozsahu 2 dni ročne v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

4.2. Zamestnávateľ poskytne osamelým ženám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku pre účely prehĺbenia alebo zabezpečenia ďalšej starostlivosti o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Čerpanie voľna nebude zamestnávateľ viazať na prednostné čerpanie dovolenky.

4.3. Po uplynutí skúšobnej doby u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke minimálne o 1 deň navyše nad rámec stanovený v Zákonníku práce v prípade:

- a) úmrtia rodinného príslušníka uvedeného v § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce,
- b) z dôvodov sťahovania s vlastným nábytkom, bez ohľadu na miesto sťahovania,

c) pri narodení dieťaťa – pokiaľ zamestnávateľ nepodporuje narodenie dieťaťa formou finančného príspevku.

Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom nároku na pracovné voľno.

4.4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci (popri druhoch osobných prekážok v práci podľa Zákonníka práce), a to za podmienok dohodnutých v PKZ.

E. Sociálna oblasť

1. Zdravotná starostlivosť

1.1. Zamestnávateľ, v spolupráci s príslušným zmluvným zdravotníckym zariadením, zabezpečí vstupné a výstupné prehliadky vlastných zamestnancov na rizikových pracoviskách. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné problémy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena. Náklady na tieto vyšetrenia a prehliadky hradí zamestnávateľ.

1.2. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zmluvným zdravotníckym zariadením alebo iným lekárom zabezpečí preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov. Rozsah a cyklus prehliadok sa podľa veku zamestnancov a charakteru práce dohodne v PKZ.

1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje organizovať a finančne zabezpečovať rekondičné pobyty pre vybraný okruh zamestnancov. Bližšie podmienky budú dohodnuté na úrovni PKZ.

1.4. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zabezpečí realizáciu rekondičných pobytov.

2. Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom, v rámci svojich ekonomických možností, zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreačné pobyty.

3. Stravovanie zamestnancov

3.1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja vo všetkých pracovných zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín poskytnutie ďalšieho teplého jedla sa dohodne v PKZ.

3.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla, maximálne však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu.

3.3. Podiel zamestnanca na cene stravného lístka bude dohodnutý v PKZ.

3.4. Ak neposkytujú zamestnávateľa stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytnú zamestnancom stravovacie poukážky v sume dohodnutej v PKZ, ktorá nesmie byť nižšia ako 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

3.5. V PKZ sa môžu dohodnúť aj podmienky poskytovania stravovania zamestnancom počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce a podmienky, za ktorých zamestnávateľ umožní stravovanie sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

3.6. Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán na základe dohody v PKZ zabezpečia kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál.

4. Pomoc v nezamestnanosti

V prípade skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže odložiť splácanie dlhov zamestnanca voči zamestnávateľovi v čase, keď ho úrad práce, sociálnych vecí a rodiny eviduje v evidencii uchádzačov o zamestnanie, najdlhšie však po dobu 12 mesiacov, pokiaľ zamestnanec nárok zamestnávateľa písomne uznal a ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodli inak.

5. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

5.1. V prípade úmrtia zamestnanca, následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa príslušných predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prislúcha manželke (manželovi), družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok.

5.2. Výšku výpomoci dohodnú zmluvné strany v PKZ osobitne pre každú skupinu osôb uvedených v bode 5.1., pričom výška výpomoci nesmie byť menšia ako trojnásobok priemerného mesačného zárobku zomrelého zamestnanca. Toto ustanovenie sa neuplatní, ak sa zamestnávateľ zbavil úplne zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania a v prípade, že predmetná udalosť je krytá osobitnou poisťovnou zmluvou, vzťahujúcou sa na všetkých zamestnancov pre prípady úmrtia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

6. Sociálny fond

6.1. Zamestnávateľa tvoria a používajú sociálny fond v súlade so zákonom č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde (ďalej len „**zákon o sociálnom fonde**“).

Zamestnávateľa, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1 % zo základu určeného v zákone o sociálnom fonde. Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu budú zamestnávateľa tvoriť sociálny fond aj prídélom podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde a to vo výške 0,5 % zo základu určeného v zákone o sociálnom fonde. Závazok o tvorbe prídelu do sociálneho fondu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde nemusia uplatniť zamestnávateľa, ktorí poskytujú svojim zamestnancom iné materiálne výhody (benefity), s výnimkou mzdových plnení nad rámec

právných predpisov, ktoré spadajú do oblasti starostlivosti o zamestnancov a ktorých finančné vyčíslenie je adekvátne výške tvorby sociálneho fondu podľa tohto ustanovenia.

6.2. Zamestnávateľa sa zaväzujú požiadať orgány spoločnosti, ktoré rozhodujú o rozdelení zisku, o ďalšie navýšenie sociálneho fondu až do výšky 1,5% z použiteľného zisku, ak sa v PKZ nedohodne inak.

7. Ostatné sociálne služby

7.1. Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a hmotného majetku vlastným zamestnancom. Podmienky odpredaja sa dohodnú v PKZ.

7.2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i ďalšie služby za podmienok a v rozsahu dohodnutom v PKZ.

7.3. Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov a iných nástrojov. Podmienky poskytnutia pomoci sa dohodnú v PKZ.

8. Cestovné náhrady

V PKZ sa môže dohodnúť poskytovanie vyšších cestovných náhrad nad rámec zákona o cestovných náhradách. Môže ísť napr. o poskytovanie stravného pri častých zmenách pracoviska, alebo náhrady preukázaných cestovných výdavkoch pri návšteve rodiny a iné.

9. Doplnkové dôchodkové sporenie

9.1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, v prípade záujmu zamestnancov, uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s cieľom zabezpečiť doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) pre svojich zamestnancov. V PKZ, alebo v inom vnútropodnikovom predpise sa upraví najmä:

- výber doplnkovej dôchodkovej spoločnosti,
- spôsob zvýhodnenia vybraných kategórií zamestnancov
- výška príspevku zamestnávateľa pre kategórie zamestnancov zaradených z hľadiska ochrany zdravia do 3.a 4. kategórie,
- forma participácie príslušného odborového orgánu pri odstúpení, resp. vypovedaní zamestnávateľskej zmluvy.

9.2. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS pre zamestnanca sa dohodne v PKZ alebo sa upraví v inom vnútropodnikovom predpise.

9.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade, že zamestnanec uzatvorí s DDS zmluvu bez účasti zamestnávateľa, uzatvoriť s ním dohodu o zrážkach zo mzdy na príspevky platené do DDS len zamestnancom.

10. Vzdelávanie zamestnancov

10.1. Zamestnávateľa sa budú starať o prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov tak, aby sa dosiahla čo najširšia zhoda medzi cieľmi podnikania a s nimi súvisiacim realizovaným vzdelávaním a so vzdelávacími a kvalifikačnými záujmami zamestnancov.

10.2. Zamestnávateľia budú podporovať také formy vzdelávania, ktoré zabezpečia zlepšenie kvalifikačnej a vedomostnej úrovne zamestnancov v rámci systému celoživotného vzdelávania.

10.3. Podmienky a pravidlá pre vzdelávanie zamestnancov sa dohodnú v PKZ, resp. v inom internom dokumente.

F. Odmeňovanie zamestnancov

1. Mzda

Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu. Mzdové podmienky dohodnú zamestnávateľia s príslušným odborovým orgánom v PKZ.

2. Mzdový vývoj

2.1. Rast priemernej mesačnej mzdy sa dohodne v PKZ, najmenej však o výšku predpokladanej inflácie pre príslušný kalendárny rok.

2.2. Východisková základňa pre stanovenie mzdového vývoja v bežnom roku sa určí v PKZ po vyhodnotení plnenia záväzkov oboch zmluvných strán za predchádzajúci rok. Do základne sa nezapočítavajú mzdy vyplatené na základe individuálnych manažérskych zmlúv (zamestnanci vrcholového vedenia podľa časti F Bod 16.6. tejto KZVS). Pri zmene štruktúry mzdy, alebo pri zmene štruktúry zamestnancov, ktoré ovplyvňujú výšku priemernej mzdy, sa vykoná prepočet na porovnateľnú základňu.

3. Mzdové podmienky

3.1. Pre účely tejto KZVS a PKZ sa za mzdové podmienky považuje vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky poskytovania. Zmluvné strany dohodnú mzdové podmienky podľa tejto špecifikácie v PKZ.

3.2. Na účely kolektívneho vyjednávania o mzdových podmienkach na úrovni PKZ poskytnú zamestnávateľia ako vstupný podklad informáciu o objeme mzdových prostriedkov dosiahnutom za predchádzajúci rok v štruktúre uplatňovaných jednotlivých zložiek mzdy (tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia, prémie, náhrady mzdy, a pod. v závislosti na terminológii používanej pri určovaní jednotlivých zložiek mzdy u jednotlivého zamestnávateľa).

4. Zaraďovanie pracovných činností do funkcií a do tarifných tried

4.1. Zmluvné strany v PKZ dojednávajú katalógy na zaraďovanie pracovných činností u zamestnávateľa.

4.2. Tarifné triedy dohodnuté v tejto KZVS sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce vymedzené charakteristikami uvedenými v **Prílohe č. 2** k tejto KZVS.

4.3. V PKZ možno používať aj iné názvoslovie pre označenie tried, katalógu a pod. (napr. tarifný stupeň, zborník prác, katalóg a pod.), pokiaľ bude zachovaný a dodržaný zmysel záväzkov podľa KZVS.

5. Stupnica minimálnych mzdových taríf

5.1. Stupnica minimálnych mzdových taríf uvedená v **Prílohe č. 1** k tejto KZVS stanovuje minimálnu úroveň sadzieb mzdových taríf mesačne. Minimálna mzdová tarifa je základnou zložkou mzdy v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ uplatňuje pri odmeňovaní zamestnancov iný systém odmeňovania ako je dohodnutý v KZVS, základná zložka mzdy sa dohodne v PKZ, alebo u zamestnávateľov, kde nepôsobí odborová organizácia, v pracovnej zmluve.

5.2. V KZVS je dohodnutý 12 - triedny tarifný systém. Pokiaľ sa v PKZ použije iný ako 12 - triedny systém, upraví sa výška taríf v jednotlivých triedach tak, aby tarifa v prvej a poslednej triede bola najmenej na úrovni tarify uvedenej v tejto KZVS.

5.3 Zmluvné strany budú v kolektívnom vyjednávaní mzdovej časti na rok 2017 vyvíjať úsilie k úprave stupnice minimálnych mzdových taríf platných pre rok 2017 tak, že výška minimálnej mzdovej tarify v 1. tarifnom stupni bude zodpovedať výške minimálnej mzdy platnej pre rok 2017 určenej v zmysle osobitných právnych predpisov a ostatné mzdové tarify budú zvýšené podľa dohody zmluvných strán.

6. Tarifná mzda

Zamestnancovi patrí tarifná mzda najmenej vo výške mzdovej tarify triedy dojednanej práce. Pri kumulácii pracovných činností, zaradených do rôznych tarifných tried, sa zamestnanec zaradi do tarifnej triedy podľa ťažiskovej pracovnej činnosti, ktorú má vykonávať. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú v úkolovej mzde.

7. Mzda za prácu nadčas

7.1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas najviac štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej a druhej vety.

8. Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu

9.1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu alebo v nedeľu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25 % jeho priemerného zárobku. Toto zvýhodnenie nemusí byť uplatňované u zamestnávateľov, u ktorých je dohodnuté mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas vykonávanú v sobotu a v nedeľu najmenej vo výške 50 % priemerného zárobku.

9.2. Pokiaľ bola mzda v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dojednaná už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu alebo v nedeľu, mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúceho bodu 9.1. zamestnancovi nepatrí.

10. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu.

11. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

11.1. Za sťažený výkon práce podľa § 124 Zákonníka práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a v ktorom pôsobia faktory podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia najmenej 20 % minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu.

11.2. V PKZ možno rozšíriť zoznam pracovných činností a pracovísk so sťaženým výkonom práce podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce. Pôjde o práce vykonávané pri nižšej intenzite škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia, alebo pôsobení ďalších vplyvov pracovného prostredia, pri ktorých ešte nie je ohrozený život alebo zdravie, ale zamestnancovi prácu významne sťažujú. Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí podľa tohto zoznamu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takom prostredí mzdové zvýhodnenie najmenej 10 % minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu.

12. Ďalšie mzdové zvýhodnenia

Mzdové zvýhodnenia stanovené na kompenzáciu osobitných pracovných podmienok a vplyvov a ich minimálne výšky sa dohodnú v PKZ. Ide najmä o mzdové zvýhodnenia za prácu vo výškach, za prácu v cudzine, za vedenie skupiny, za prácu v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky a v 12 - hodinových pracovných zmenách, za delené zmeny, ako aj mzdové zvýhodnenie zástupcov zamestnancov ustanovených podľa § 19 zákona č.124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Za aktívnu činnosť zástupcu zamestnancov pre BOZP, podľa skutočne odpracovaných hodín pre túto činnosť na základe vyhodnotenia ich činnosti, patrí zamestnancovi odmena mesačne:

- minimálne vo výške 4-násobku priemerného hodinového zárobku dosahovaného u príslušného zamestnávateľa, a ak ide o výkon činnosti vo výrobnnej alebo technologicky náročnej prevádzke bude v PKZ dohodnuté primerané zvýšenie odmeny.

Konkrétne podmienky, najmä rozsah pracovného voľna na výkon činnosti, výška odmeny pre jednotlivých zástupcov a časové obdobie výplaty sa dohodne v PKZ.

13. Náhrada za pracovnú pohotovosť

13.1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

13.2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť

pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

13.3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

13.4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu.

13.5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

13.6. V PKZ možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť podľa ust. § 96 ods. 7 Zákonníka práce.

14. Normovanie práce

Zavádzanie noriem spotreby práce a zmeny noriem spotreby práce zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov dohodnú v PKZ, resp. v inom právne relevantnom dokumente.

15. Odstupné a odchodné

15.1 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

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

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- 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, štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d, päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e, šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

15.2 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú záväzným rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

15.3 Odstupné nad rámec dohodnutý v tejto KZVS, poskytnú zamestnávatelia za podmienok a vo výške dohodnutej v PKZ.

15.4 Zamestnancovi sa vypláca odstupné v plnej výške, bez ohľadu na jeho záväzky voči zamestnávateľovi; vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť písomnou dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

15.5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho mesačného priemerného zárobku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške 2 - mesačného priemerného zárobku, ak:

- a) zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a
- b) zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru súčasne nevzniká nárok na zvýšené odstupné podľa časti F bodu 15.1 tejto KZVS.

16. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

16.1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť všetkých zamestnancov s tými časťami mzdového systému KZVS a mzdového systému zamestnávateľa, ktoré sa ich dotýkajú, a to bezodkladne a umožniť im do nich nazeráť.

16.2. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Tým nie sú dotknuté práva príslušného odborového orgánu na kontrolu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Okruh osôb, ktoré sú oprávnené zabezpečovať výkon tejto činnosti oznámi príslušný odborový orgán zamestnávateľovi.

16.3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávatelia budú na požiadanie informovať odborovú organizáciu za skupiny zamestnancov o plnení záväzkov zamestnávateľa pri uplatňovaní jednotlivých mzdových foriem dohodnutých v PKZ.

16.4. V PKZ je možné upresniť spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Pôjde najmä o určenie zápočtu časti mzdových zložiek priznávaných za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, výpočet priemerného zárobku pri skrátení pracovného času a výpočet pravdepodobného zárobku.

16.5. Okruh mzdových zvýhodnení dohodnutých v KZVS a ich výška je minimálna. V PKZ možno dohodnúť vyššie plnenia a rozšíriť ich okruh.

16.6. Zamestnávatelia v PKZ, prípadne iným vhodným spôsobom, oznámia odborovej organizácii okruh vedúcich zamestnancov, členov vedenia zamestnávateľa, alebo ostatných zamestnancov, ktorí sú

odmeňovaní na základe individuálnej manažérskej zmluvy. Mzdy týchto zamestnancov sa nezahrňujú do základne na stanovenie mzdového vývoja.

16.7. V PKZ zmluvné strany dohodnú zúčtovacie obdobie, dobu splatnosti a termín výplaty miezd, vrátane zabezpečenia zrážok zo mzdy vyplývajúcej zo Zákonníka práce alebo dohodnutých na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ môže časti mzdy určené zamestnancom poukazovať na viac účtov.

17. Podmienky zisťovania priemerného zárobku

V PKZ zamestnávateľa a príslušný odborový orgán dohodnú podmienky a podrobnosti zisťovania priemerného a pravdepodobného zárobku pre pracovnoprávne účely. Tieto podmienky a podrobnosti dohodnú aj pre účel uvedený v časti C Bod 2.3 tejto KZVS.

G. Ochrana práce

Zamestnávateľa, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborové organizácie navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce:

Zamestnávateľa sa zaväzujú:

1. Prizývať zástupcov príslušného odborového orgánu na rokovanie o všetkých otázkach, týkajúcich sa BOZP a pracovných podmienok.
2. Každoročne písomne vypracovať resp. stanovovať programové ciele politiky BOZP, vrátane plánu finančných nákladov na ich realizáciu. Vnútrojnými pravidlami určiť systém kontrolnej činnosti nad BOZP z úrovne jednotlivých stupňov riadenia vrátane kontrolnej a hodnotiacej činnosti Bezpečnostnotechnickej služby a Pracovnozdravotnej služby. Zabezpečiť minimálne polročne ich vyhodnocovanie na úrovni odborovej organizácie a zamestnávateľa.
3. Na všetkých pracoviskách jedenkrát ročne zabezpečiť komplexnú previerku BOZP v spolupráci s odborovou organizáciou a zástupcami zamestnancov.
4. Každoročne k 30. novembru hodnotiť zdravotné riziká vyplývajúce z pracovných činností, prijať opatrenia k ich odstráneniu. Výsledky hodnotenia prerokovať s odborovou organizáciou.
5. Umožniť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti, pri ktorých dochádza z dôvodu nadmernej fyzickej záťaže resp. z iných vplyvov k ich zvýšenému znečisťovaniu, skorší odchod z pracoviska, s cieľom dôslednej osobnej očisty, na základe zoznamu navrhovaných profesijných činností. Zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom určuje čas potrebný na osobnú očistu, tento čas sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
6. Konkretizovať prostredníctvom vnútorných pravidiel legislatívne požiadavky vyplývajúce z Nariadenia vlády SR č. 247/2006 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
7. Vypracovať vnútorný predpis pre poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov v zmysle § 11 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

8. Pre výkon odborovej kontroly nad BOZP umožniť vstup špecialistom BOZP OZ KOVO do objektov zamestnávateľskej organizácie v dohodnutom čase.

9. Písomne informovať príslušný odborový orgán o termíne periodického školenia vrátane termínu overovania vedomostí z predpisov BOZP a PO u všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

10. Predkladať príslušnému odborovému orgánu rozboru prípadov pracovných úrazov a chorôb z povolania k prerokovaniu a vyjadreniu sa vo veci posúdenia miery ich zavinenia, vrátane návrhu rozsahu náhrady škody v dohodnutom časovom intervale.

H. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1.1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený sťažovateľa a príslušný odborový orgán.

1.2. Rokovanie o sťažnosti alebo spore začne príjemca sťažnosti.

1.3. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia sťažnosti, resp. podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený túto skutočnosť zamestnancovi a spor sa rieši podľa pravidiel dohodnutých v PKZ, resp. iného vnútorného predpisu.

1.4. Postupom podľa ustanovení Bodov 1.1. až 1.3. nie sú dotknuté práva zamestnanca domáhať sa svojich nárokov súdnou cestou.

2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

2.1. Na riešenie sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a na riešenie individuálnych sporov podľa Bodu 1.3. časť H. ustanovia zmluvné strany osobitnú komisiu.

2.2. Komisia je orgánom v ktorom má zastúpenie každá zmluvná strana, pričom komisia sa skladá najmenej z troch členov za každú zmluvnú stranu.

2.3. Komisia sa schádza z podnetu jednej zo strán alebo pri postúpení sporu v zmysle ustanovenia bodu H.1.3 s cieľom vyriešiť predmet sporu do 15 pracovných dní.

2.4. Pri riešení sporov vo veci plnenia príslušnej kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú individuálne nároky zamestnancov a sporov o výklad príslušnej kolektívnej zmluvy, sa spor považuje za vyriešený, ak je rozhodnutie komisie prijaté jednomyselne.

J. Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

2. Táto kolektívna zmluva je účinná od 01. 05. 2016 do 31. 12. 2017. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZVS stráca platnosť a účinnosť KZVS uzatvorená medzi zmluvnými stranami dňa 27. 03. 2014 vrátane Dodatku č. 1.

3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

a) zmluvné strany a zamestnávateľské subjekty, ktoré sú uvedené v **Prílohe č. 3** k tejto KZVS a príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v **Prílohe č. 3** k tejto KZVS,

b) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bode a).

c) zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi Zväzu elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky, a ktoré písomným prejavom doručeným obom zmluvným stranám počas platnosti tejto KZVS deklarujú svoje prístupenie k tejto KZVS, ako aj pre všetkých zamestnancov týchto zamestnávateľských subjektov. Zmluvné strany v tomto prípade upravujú Prílohu č. 3 tejto KZVS písomným dodatkom k tejto KZVS v lehote do 30 dní od doručenia písomnej informácie člena ZEP SR o prístupení ku KZVS.

4. Zmenu KZVS možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZVS do 30 dní odo dňa predloženia návrhu druhej zmluvnej strane.

5. Zmluvné strany sa dohodli, že záväzný výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS budú zmluvné strany podávať spoločne písomnou formou. Za týmto účelom menuje každá zmluvná strana dvoch zástupcov do skupiny, ktorá bude výklad spracovávať.

6. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo k zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto KZVS alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená. Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť, vrátane stupnice mzdových taríf, vzniká k 1. januáru bežného kalendárneho roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

7. Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa budú vzájomne informovať o podaní žiadosti na rozšírenie platnosti KZVS na ďalšie subjekty. Žiadosť o rozšírenie bude vopred prerokovaná medzi zmluvnými stranami tak, aby sa predišlo prípadným problémom s aplikáciou jednotlivých ustanovení KZVS na ďalšie, resp. nové subjekty.

V Bratislave, dňa 19. 04. 2016

.....
PhDr. Emil Machyna

.....
Ing. Vladimír Ondrovič

Príloha č. 1

STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

<u>Tarifná trieda</u>	<u>€ mesačne</u>
1	395
2	400
3	408
4	416
5	430
6	445
7	465
8	495
9	530
10	580
11	640
12	710

Charakteristiky tarifných tried

1. tarifná trieda

Výkon pomocných prác podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou a malou zmyslovou záťažou a bez väzieb na ďalšiu činnosť (napr. manipulácia s jednotlivými predmetmi menšej hmotnosti a veľkosti).

2. tarifná trieda

Výkon prípravných alebo pomocných prác s menšími nadväznosťami na ďalšie činnosti procesu alebo celku, spravidla s malou hmotnou zodpovednosťou a bežnou zmyslovou záťažou, prípadne zvýšenou fyzickou námahou alebo rizikom pracovného úrazu (napr. jednoduché operácie alebo súbor operácií s jednotlivými časťami strojov, zariadení alebo objektov, meradlami a mechanizovanými nástrojmi). Výkon jednoduchých pravidelne opakovaných administratívnych, administratívno-technických alebo prevádzkovo-manipulačných prác.

3. tarifná trieda

Výkon ucelených rutinných obslužných prác podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojených s určitou hmotnou zodpovednosťou, zmyslovou záťažou, rizikom pracovného úrazu alebo vysokou technickou námahou a s určitými ďalšími prevádzkovými nadväznosťami. Výkon opakovaných kontrolovateľných administratívnych, hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác podľa podrobných pokynov alebo ustanovených postupov.

4. tarifná trieda

Výkon rutinných odborných kontrolovateľných prác s ďalšími prípadnými úzkymi nadväznosťami na ďalšie procesy, vykonávaných podľa rámcových pokynov a spojených spravidla s vyššou hmotnou zodpovednosťou, zvýšenou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb (napr. práce s jednoúčelovými konvenčnými zariadeniami pracujúcimi so vzájomnými technologickými alebo prevádzkovými väzbami). Výkon odborných administratívnych alebo čiastočne opakovaných rôznorodých hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác. Riadenie a organizácia jednotlivých ľahko ovládateľných technologických, prevádzkových a iných procesov a zariadení podľa presných postupov so zvýšenými nárokmi na presnosť a spoľahlivosť, so zvýšenou zodpovednosťou za bezpečnú prácu a zdravie a bezpečnosť druhých osôb, zvýšenou zmyslovou záťažou a hmotnou zodpovednosťou. Výkon jednoduchých individuálnych remeselných prác.

5. tarifná trieda

Výkon rutinných rôznorodých odborných prác s prípadnou vysokou hmotnou zodpovednosťou, zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb alebo zmyslovou záťažou, s pevne ustanovenými presnými a početnými nadväznosťami na ďalšie procesy a deje. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s malými možnosťami voľby postupu, spojené spravidla s vysokou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a životy ďalších osôb. Samotný výkon individuálnych remeselných prác.

6. tarifná trieda

Výkon ucelených odborných prác alebo zabezpečovanie menej zložitých agend, ktoré sú dôležitou súčasťou širších procesov a javov, a to podľa všeobecných postupov spojených s prípadnou veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo zodpovednosťou za obťažne odstrániteľné škody väčšieho rozsahu a vysokou zmyslovou (neuropsychickou) záťažou. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení a jednoduchých procesov s možnosťou voľby postupu, spojené so značnou neuropsychickou záťažou, zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Výkon individuálnych remeselných prác so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálnych remeselne vysoko odborných prác.

7. tarifná trieda

Výkon zložitých odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon jednoduchých čiastkových koncepčných metodických prác s vysokou zodpovednosťou za veľmi obťažne odstrániteľné rozsiahle škody, so značnou previazanosťou komplikovaných väzieb na ďalšie procesy a s vysokou neuropsychickou záťažou a rozsiahlymi možnosťami voľby postupu v rámci celého úseku alebo odboru činnosti. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu súborov zložitých zariadení a prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s určitou duševnou námahou, veľmi vysokou neuropsychickou záťažou vyplývajúcou z vysokej intenzity prebiehajúcich javov, stresových situácií a podobne so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou riadeného úseku. Výkon individuálnych tvorivých majstrovských remeselných prác.

8. tarifná trieda

Výkon špecializovaných odborných prác, samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo výkon koncepčných, metodických a čiastkových tvorivých činností, ktoré sú kľúčovou súčasťou samostatne pôsobiacich čiastkových systémov, s určitými väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru, spojené so zvýšenou duševnou námahou. Riadenie, organizácia a koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, spojené s určovaním nových postupov v rámci systému, so zodpovednosťou za rozsiahle obťažne odstrániteľné škody, vzniknuté činnosťou riadeného úseku alebo všeobecným ohrozením zdravia a života.

9. tarifná trieda

Výkon systémových prác spojených s komplexným zabezpečením najzložitejších úsekov a agend, zložitých koncepčných a metodických prác a tvorivých činností, spojených spravidla so zodpovednosťou za neodstrániteľné škody, s vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby práce na značnom stupni zovšeobecnenia, so širokými väzbami nad rámec odboru činnosti vykonávanej spravidla vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom. Riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, včítane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, spojené spravidla so všestranne veľmi obťažnými podmienkami.

10. tarifná trieda

Výkon najzložitejších špecializovaných koncepčných systémových a náročných tvorivých prác s rozsiahlymi komplikovanými väzbami medzi rôznymi odbormi činnosti, prípadne vednými disciplínami, vykonávané bližšie neurčeným spôsobom s vopred nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou pravdepodobnosti vzniku neodstrániteľných škôd, všeobecného ohrozenia života a zdravia osôb, s požiadavkou vysokého stupňa zovšeobecnenia. Riadenie a koordinácia nosných častí komplexu zložitých systémov s rozsiahlymi vnútornými aj vonkajšími väzbami.

11. tarifná trieda

Tvorivé riešenie úloh neobvyklým (originálnym) spôsobom, so všeobecne ustanovenými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, spojené s veľmi vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby trvalo vysokého stupňa zovšeobecnenia javov, značného množstva variantov riešenia, s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné, morálne a podobne. Riadenie a koordinácia komplexov veľmi zložitých systémov, so zodpovednosťou za škody odstrániteľné s úsilím najširšieho kolektívu špecializovaných odborníkov za dlhšie obdobie alebo za neodstrániteľné škody, so značnými nárokmi na schopnosť riešiť v najobťažnejších podmienkach zložitú a konfliktnú situáciu spojenú spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

12. tarifná trieda

Tvorivé riešenie najzložitejších úloh principiálne novým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi, širokého spoločenského alebo medzinárodného dosahu, s hlbokými interdisciplinárnymi nadväznosťami, ovplyvňujúce zásadným spôsobom ďalší rozvoj príslušných celospoločenských systémov alebo vedných odborov, s predpokladom vysokého stupňa abstraktného myslenia. Riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov s veľmi vysokým počtom možných spôsobov riešenia so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody, ktoré môžu vzniknúť činnosťou priamo riadených aj nadväzujúcich systémov.

P. č.	Obchodné meno	IČO	SK NACE
1	T E S L A Liptovský Hrádok a.s., Pálenica 53/79, 033 17 Liptovský Hrádok	00 009 687	25.50.0
2	VINUTA, s.r.o. , Hollého 206/53, 015 01 Rajec	31 634 800	27.11.0
3	VUKI a.s. , Rybničná 38, 831 07 Bratislava - Vajnory	31 321 895	27.31.0
4	ZTS Elektronika SKS s.r.o. Trenčianska 19, 018 51 Nová Dubnica	31 598 536	47.78.9
5	Siemens s.r.o. , Lamačská cesta 3/A, 841 04 Bratislava	31 349 307	27.12.0

Príloha č. 3

Zoznam členských organizácií Zväzu elektrotechnického priemyslu SR, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

6	ELTEK s.r.o. Pálenica 53/79, 033 17 Liptovský Hrádok	35 909 242	27.90.0
7	Osram, a.s. Komárňanská cesta 7, 940 93 Nové Zámky	00 613 797	27.40.0