

**Združenie zamestnávateľov technických služieb
v poľnohospodárstve a lesníctve Slovakia**

Odborový zväz pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku

**Kolektívna zmluva
vyššieho stupňa na rok 2012**

marec 2012

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2012

uzatvorená medzi

Združením zamestnávateľov technických služieb v poľnohospodárstve a lesníctve
Slovakia (ZZTSPL Slovakia),
Levická 3, 949 01 Nitra

zastúpeným

Ing. Pavlom Števíkom

a

Odborovým zväzom pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku,
Vajnorská 1, 815 70 Bratislava (OZ PP)

zastúpeným

Ing. Františkom Balážom

predsedom Odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len KZ VS) za účelom upraviť pracovné podmienky a nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zamestnávateľmi a odborovými organizáciami s cieľom zachovania sociálneho zmieru.

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmetom tejto zmluvy je stanovenie a upresnenie podmienok týkajúcich sa pracovno-právnych vzťahov, mzdových, sociálnych a ďalších nárokov zamestnancov v pracovnom procese, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ďalej sa touto kolektívnou zmluvou upravuje postup pre spravodlivé riešenie sporov zamestnancov a nárokov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv tak, aby sa vytvárali a dodržiavali vzájomné uspokojivé vzťahy medzi zmluvnými stranami.

Článok 2

Predmetom obsahu tejto zmluvy nie sú nároky a záväzky, ktoré vyplývajú pre zamestnancov zo všeobecne záväzných právnych predpisov a ani úprava vzájomných vzťahov, ktoré obsahujú všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

Odborové organizácie a zamestnávateľa sa zaväzujú v súlade s touto Zmluvou kolektívne vyjednávať s cieľom uzatvoriť podnikové kolektívne zmluvy a na predložený návrh odpovedať najneskoršie do 15 dní.

Článok 4

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci odborových orgánov a zamestnávateľov v zmysle platných právnych predpisov a dojednaní v kolektívnych zmluvách

Článok 5

Zamestnávateľa nebudú obmedzovať zakladanie a činnosť odborových organizácií a poskytnú pre ich činnosť primerané podmienky stanovené v podnikovej KZ.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

Článok 6

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

Príslušný odborový orgán na tieto účely je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie.

Zamestnávateľa a odborové orgány budú vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky týkajúce sa sociálno-ekonomického stavu zamestnancov. Tieto spoločné rokovania je možné zabezpečiť aj formou účasti zástupcu odborového orgánu na zasadnutiach riadiacich a poradných orgánov vedúceho organizácie. Podrobnosti budú dohodnuté v PKZ.

Článok 7

Zmluvné strany sa budú na spoločných stretnutiach vzájomne informovať o:

- a / svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- b/ skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov, ktoré súvisia s ekonomickou, sociálnou a organizačnou činnosťou a starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a o životné prostredie, pokiaľ to nie je v rozpore s ich záujmami a záväzkami voči domácim a zahraničným partnerom

Článok 8

Zamestnávateľa vopred prerokujú s príslušným odborovým orgánom najmä:

- a/ opatrenia týkajúce sa zamestnávania zamestnancov, stav a štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b/ zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- c / rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
- d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zmena právnej formy zamestnávateľa, najmenej jeden mesiac vopred
- e/ opatrenia predchádzania vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov, najmenej jedenkrát za rok

Na uvedené účely zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

Článok 9

Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom tiež:

- a/ s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovno - právnych vzťahov najneskôr jeden mesiac pred tým, než ich uskutoční
- b/ s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia pri hromadnom prepúšťaní najmenej jeden mesiac vopred
- c/ rovnomerné rozvrhnutie pracovného času, zavedenie pružného pracovného času
- d/ výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- e/ organizáciu práce v noci
- f/ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
- g/ náhradu škody spôsobenej zamestnancom
- h/ opatrenia na utváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím
- i/ poskytnutie pracovného voľna, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej v sume základnej zložky mzdy, ak zamestnanec nemôže z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu
- j/ vydanie organizačných a riadiacich aktov, ktoré sa týkajú sociálnych otázok
- k/ neospravedlnené zameškanie práce

Článok 10

Zamestnávateľ spolurozhoduje s príslušným odborovým orgánom o:

- a/ zavedení konta pracovného času
- b/ pracovnom poriadku
- c/ nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času
- d/ začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelení pracovného času tej istej zmeny, určenie času potrebného na osobnú očistu,
- e/ podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie
- f/ nepretržitom odpočinku v týždni
- g/ rozsahu a podmienkach práce nadčas
- h/ pláne dovoleniek, hromadnom čerpaní dovolenky
- i/ vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu
- j/ vydávaní predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- k/ skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu

Článok 11

Zamestnávateľia informujú príslušný odborový orgán o ekonomickom a sociálnom vývoji, o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t.j. o výsledku hospodárenia, o pridanej hodnote, o priemernej mzde, o mzdových nákladoch minimálne jedenkrát ročne, v prípade strategických rozhodnutí, týkajúcich sa zamestnancov – ihneď.

Článok 12

Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu a oboznámi zamestnávateľa so svojim organizačným členením.

O prípadných zmenách bude informovať zamestnávateľa najneskôr do jedného mesiaca po ich zmenách.

Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu tajomstva zamestnávateľskej organizácie alebo ich oprávnených záujmov.

Táto mlčanlivosť trvá aj po dobu 1 roka po skončení funkcie.

Článok 13

Zamestnávateľia budú bezplatne mesačne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy, odborové príspevky, viesť ich evidenciu a zasielať príslušné sumy najneskôr do 7 dní na dohodnuté účty ZO.

Zadržiavanie a neoprávnené nakladanie s peňažnými prostriedkami pre odborovú organizáciu sa považuje za porušenie zákona.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon odborovej funkcie a na vzdelávanie, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy podľa podmienok dohodnutých v PKZ. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno podľa podmienok stanovených v § 240 ZP.

Časť III. Postup pri vybavovaní sťažností zamestnancov

Článok 15

Zmluvné strany majú spoločný záujem predchádzať súdnym sporom pri vymáhaní individuálnych nárokov zamestnancov z pracovného pomeru. V záujme predchádzania a odstraňovania sporov v pracovnej, mzdovej a sociálnej oblasti môžu zamestnanci podávať podnety, upozornenia alebo voči zamestnávateľovi uplatňovať požiadavky (ďalej len požiadavky) s tým, že ich dajú na vedomie výboru základnej odborovej organizácie. Každú požiadavku je treba riešiť v mieste vzniku zo zodpovedným zástupcom zamestnávateľa bez zbytočného odkladu za účasti zamestnanca, ktorý požiadavku vzniesol, s cieľom dosiahnuť žiadúci výsledok obojstrannou dohodou.

Článok 16

Po neúspešnom jednaní, rieši požiadavku zamestnávateľ s výborom základnej organizácie za účasti zamestnanca. Ak nebude ani na tejto úrovni o požiadavke úspešne rozhodnuté, môžu sa zamestnanci (ZO OZ) obrátiť na signatárov KZ VS, prípadne s ich pomocou aj na súd.

Článok 17

Pri riešení kolektívnych sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, môžu zmluvné strany ustanoviť zmierovaciu komisiu. Ak v tejto komisii nebude spor do 30 dní od jeho predloženia vyriešený, musí byť postúpený k riešeniu sprostredkovateľovi, ďalší postup určuje zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

Časť IV. Pracovný čas, prestávky v práci, pracovná pohotovosť, práca nadčas a nočná práca

Článok 18

Pracovný čas u všetkých zamestnancov je najviac 37 a 1/2 hodín týždenne.

Článok 19

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľia môžu po dohode s príslušným odborovým orgánom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na 4 mesiace. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môžu zamestnávateľia po dohode s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov.

Článok 20

U zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu, ťažkú duševnú prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu zdravia alebo života, nesmie pracovný čas presiahnuť 8 hodín v priebehu 24 hodín. Okruh ťažkých telesných prác, alebo prác,

pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu zdravia alebo života, vymedzí zamestnávateľ v dohode s príslušným odborovým orgánom v súlade s právnymi predpismi na ochranu zdravia.

Článok 21

Zamestnávateľia sa zaväzujú zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa vo veku do 15 rokov, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

Článok 22

Zamestnávateľia sa zaväzujú, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam tehotných žien a žien, ktoré sa starajú o deti mladšie ako 15 rokov, o inú vhodnú úpravu stanoveného pracovného času.

Článok 23

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov, zamestnávateľia môžu podľa podmienok dohodnutých v PKZ zaviesť pružný pracovný čas.

Článok 24

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien sa zaväzujú zamestnávateľia určiť po dohode s príslušným odborovým orgánom a oznámia to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je všetkým zamestnancom prístupná.

Článok 25

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov:

- a) v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, ženám pracujúcim v nepretržitých prevádzkach však možno tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín
- b) pri nalievavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov,
- c) pri mimoriadnych udalostiach.

Článok 26

Ak povaha práce a podmienky nedovoľujú rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne, zamestnávateľia vydajú po dohode s príslušným odborovým orgánom zmenové kalendáre za podmienok stanovených v § 87 Zákonníka práce.

Článok 27

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 4 a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedlo.

Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedlo, vrátane jej predĺženia, zamestnávateľ dohodne v PKZ.

Zamestnávateľ dohodne v PKZ čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

Článok 28

Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na určitom mieste a bol pripravený na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť.

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.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, ktorá sa považuje za pracovný čas patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu ustanoveného v § 120 ods. 4.

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.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu ustanoveného v § 120 ods. 4.

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

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prístupná len po dohode so zamestnancom.

V PKZ môžu byť stanovené priaznivejšie podmienky a rozsah náhrad za pracovnú pohotovosť než stanovené v KZVS.

Článok 29

Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť.

Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu a povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu 150 hodín.

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín. Vedúci zamestnanec v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, môže vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 550 hodín v kalendárnom roku, ak súhlasil s rozsahom pracovného času podľa § 85 ods. 1 ZP.

Článok 30

Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokovávať so zástupcom zamestnancov na ochranu práce a s príslušným odborovým orgánom organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a 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.

Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a príslušný odborový orgán, ak si to vyžadujú.

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca.

Časť V. Zamestnanosť

Článok 31

1. Pracovný pomer zamestnanca sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.
2. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer:
 - a) je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.
 - b) je zamestnanec povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.
3. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie.

Článok 32

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve

Článok 33

Zamestnávateľia sa zaväzujú na základe zákona č. 365/2004 Z. z., že počas pracovného pomeru nebudú zamestnancov diskriminovať z dôvodu odborárskej činnosti, alebo z dôvodu ich pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti

alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon.

Článok 34

Ak zamestnávateľ pripravujú organizačné zmeny podľa § 63 ods. Zákonníka práce (1) písm. a) a b), v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov, sú povinní:

- a) najmenej jeden mesiac pred začatím prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom dôvody organizačných zmien,
- b) špecifikovať počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
- c) prednostne ponúknuť uvoľneným zamestnancom svoje voľné pracovné miesta, ak spĺňajú profesné a osobnostné požiadavky zamestnávateľa,
- d) oboznámiť každého z uvoľňovaných zamestnancov s dôvodom a podmienkami, za akých s ním bude ukončený pracovný pomer,
- e) uvoľňovaným zamestnancom poskytnúť informácie o možnostiach sociálneho zabezpečenia, ako aj o podaní žiadosti o zabezpečenie zamestnania na príslušný úrad práce,
- f) informovať príslušný odborový orgán o dobe, po ktorú sa prepúšťanie bude uskutočňovať,
- g) informovať príslušný odborový orgán o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať. Hromadné prepúšťanie sa riadi § 73 Zákonníka práce.

Článok 35

Pri štrukturálnych zmenách zamestnávateľ prednostne ponúkne rekvalifikáciu vlastným zamestnancom. Povinnosťou zamestnávateľa je ponuku voľných pracovných miest zverejňovať spôsobom dohodnutým s odborovou organizáciou.

Článok 36

Ak sú v pracovnom pomere u jedného zamestnávateľa obidvaja manželia, zamestnávateľ spravidla neukončí pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien u obidvoch manželov.

Článok 37

Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopnosti a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho odpisy.

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä:

- a) dobu trvania pracovného pomeru,
- b) druh vykonávaných prác,
- c) či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v či prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,
- d) údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných pôžitkov a pre výpočet

podpory v nezamestnanosti.

- e) údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí (§ 53 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní, ak túto činnosť nemôže vykonať mimo pracovného času pre všetkých jeho členov v rozsahu 10 dní za rok.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v prípade činnosti sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní.

Článok 40

Zamestnávateľia dohodnú s príslušným odborovým orgánom v PKZ pracovné podmienky, úľavy a hmotné zabezpečenia zamestnancov pri prehlbovaní a zvyšovaní kvalifikácie

Článok 41

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci podľa § 141 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ poskytne:

- na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru o jeden deň navyše za každý mesiac výpovednej doby podľa § 63 ods. 1 písm. a až d Zákonníka práce bez náhrady mzdy
- pri úmrtí rodiča, manžela (manželky), druhu a družky alebo dieťaťa sa zvyšuje pracovné voľno o 1 deň navyše s náhradou mzdy
- ženám a osamelým mužom trvale starajúcich sa o dieťa do 10 rokov sa poskytne 1 deň voľna v roku s náhradou mzdy. V PKZ môže byť rozšírený ďalší okruh nároku na pracovné voľno.

Článok 42

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

Článok 43

Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou vo výške najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Článok 44

Ak dôjde na základe dohody so zamestnancom k jeho preradeniu na inú prácu z iných dôvodov, ako sú uvedené v tejto časti KZ VS, je zamestnávateľ povinný túto zmenu zamestnancovi písomne potvrdiť s uvedením dôvodov a doby preradenia.

**Časť VI.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci****Článok 45**

Zamestnávateľia a zamestnanci sú v rozsahu svojej pôsobnosti povinní sústavne vytvárať a dodržiavať podmienky pre bezpečnú a zdraviu nezávadnú prácu v súlade so zákonom BOZP a nariadeniami vlády SR k bezpečnosti práce a ochrane zdravia zamestnancov.

Článok 46

Náklady spojené so zabezpečením starostlivosti o BOZP znáša zamestnávateľ, tieto náklady nesmie presunúť na zamestnanca, podľa § 6 ods.10 zákona č.124/2006 Z .z

Článok 47

Zamestnávateľ vydá po dohode s príslušným odborovým orgánom zásady prevencie vychádzajúce z minimálnych požiadaviek na konkrétne pracovisko (nariadenie Vlády SR č. 391/2006 Z. z.) a poskytne odborovej kontrole nad BOZP potrebné informácie a dokumentáciu o stave a úrovni v BOZP vo svojej pôsobnosti (Dohovor MOP č. 155)

Článok 48

Zamestnávateľ oboznamuje a informuje zamestnancov zrozumiteľne, preukázateľne a vhodným spôsobom s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP v zmysle §7ods.1-5 zákona č. 124/2006 Z .z. o BOZP, vrátane prehodnotenia poskytovania osobných pracovných prostriedkov a pomôcok podľa platného predpisu (Zákon č.395/2006 Z. z.). Zoznam a smernica poskytovania OOPP tvorí súčasť PKZ.

Článok 49

Pri výskyte pracovných úrazov a prípadov chorôb z povolania zamestnávateľ umožní odborovej organizácii zúčastniť sa prešetrovania príčin a po vyjadrení sa odborového orgánu k podielu poškodeného zamestnanca na príčine pracovného úrazu odstúpi bezodkladne dokumentáciu na príslušnú sociálnu poisťovňu k odškodneniu (Zákon č. 461/2003 Z. z.).

Článok 50

Zamestnávateľ zabezpečí rekondičné pobyty zamestnancom v profesiách na rizikových a exponovaných pracoviskách podľa zoznamu, ktorý je súčasťou PKZ v zmysle ustanovenia §11 zákona o BOZP č. 124/2006 Z. z.

Článok 51

Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom v zmysle § 22 ods. 2 písm. d) zákona č.126/2006 Z .z. ako aj poskytovanie

umývacích čistiacich a dezinfekčných prostriedkov v zmysle § 6 ods.3 písm. b) zákona č.124/2006 Z. z.

Článok 52

Zamestnávateľa v súčinnosti so ZO OZ PP umožnia výkon odborovej kontroly BOZP inšpektorom bezpečnosti práce pri OZ PP na Slovensku vo výrobných prevádzkach a priestoroch podľa § 149 Zákonníka práce.

Článok 53

Zamestnávateľ je povinný vymenovať na návrh odborovej organizácie zástupcov zamestnancov pre BOZP v zmysle § 19 ods.1 a 2 zákona 124/2006. Z. z. Zoznam zástupcov zamestnancov s uvedením pracoviska musí byť voľne prístupný na obvyklom mieste v organizácii podľa § 19 ods. 6 zákona č.124/2006 Z. z.

Časť VII. M z d y

Článok 54

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Táto časť zakotvuje minimálne nároky zamestnancov v odmeňovaní. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda stanovená v jednotlivých tarifných triedach.

Článok 55

Pre organizácie, ktoré uplatňujú tarifný systém odmeňovania, určuje sa na rok 2012 minimálny mzdový nárast vo výške 2,2 % pri dodržaní prednostného rastu produktivity práce. V prípade, že zamestnávateľ uplatňuje iný systém odmeňovania, musí byť tento súčasťou (prílohou) PKZ.

Článok 56

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje spravidla 6 triedny tarifný systém. V PKZ môže byť dohodnutý aj iný tarifný systém. Okrem tohto systému môžu byť dohodnuté zmluvné platy.

Článok 57

Minimálne mzdové tarify sú odstupňované podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, s dodržaním koeficientu minimálneho nárastu 1.20 medzi jednotlivými triedami v zmysle ZP.

Výška minimálnej mzdy (I. tarifná trieda) je stanovená pri 37 a 1/2 hodinovom týždennom pracovnom čase

a) 2, 010 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom

b) 327,20 € za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou

Článok 58

Ak mzda zamestnanca nedosiahne v kalendárnom mesiaci výšku minimálnej mzdy, ktorá mu patrí podľa znenia predchádzajúceho článku, zamestnávateľ mu rozdiel doplatí. Do mzdy podľa tohto ustanovenia sa nezahŕňa mzda za prípadnú prácu nadčas.

Článok 59

Za dobu práce nadčas patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie

- a) vo výške najmenej 25 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v pracovných dňoch
- b) vo výške 30 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni a vo sviatok

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12 kalendárnych mesiacov alebo inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

Článok 60

Za dobu práce vykonávanú v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej o 40 % jeho priemerného zárobku.

Článok 61

Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej

- a) vo výške 80 % jeho priemerného zárobku
- b) vo výške 120 % jeho priemerného zárobku za prácu v dňoch 24., 25., 26. decembra a 1. januára bežného roka pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12 kalendárnych mesiacov alebo inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

Zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou a ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

Článok 62

Za sťažený výkon práce a za prácu v noci prislúcha zamestnancovi mzda zvýšená najmenej o 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. ustanoveného v § 120 ods. 4 .

Článok 63

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Termíny výplaty mzdy, prípadne preddavku na mzdu musia byť dohodnuté v PKZ.

Článok 64

Pri príležitosti významných pracovných a životných výročí budú vyplatené zamestnancom odmeny podľa podmienok dohodnutých v PKZ.

Článok 65

Pri raste životných nákladov v nadväznosti na výsledky a závery rokovaní HSR, zamestnávateľia budú rokovať o valorizácii tarifných tried.

Časť VIII. Odstupné – odchodné

Článok 66

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP zvýšeného o jeden mesiac.

Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa §62 ZP zvýšeného o jeden mesiac.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť,.

V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky, za ktorých prislúcha ďalšie zvýšené odstupné alebo odstupné poskytnuté aj v iných prípadoch ako je uvedené vyššie.

Článok 67

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa §76a ods.1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Časť IX. Starostlivosť o zamestnancov

Článok 68

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu, splátok, pôžičiek a ďalších zdrojov fondu. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do

sociálneho fondu vytvoreného v nasledujúcom roku.

Článok 69

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn povinného prídeldu, ďalšieho prídeldu , splátok pôžičiek a ďalších zdrojov fondu. Ďalšími zdrojmi sociálneho fondu môžu byť dary, dotácie a príspevky poskytované zamestnávateľovi do sociálneho fondu. Zdrojom fondu môžu byť aj prídely zamestnávateľa z použiteľného zisku.

Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do sociálneho fondu vytvoreného v nasledujúcom roku.

Povinný prídeld sociálneho fondu podľa zákona č.152/1994 Z .z v znení neskorších predpisov je vo výške 0,6 % až 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zamestnávateľ, ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, tvoria povinný prídeld vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zamestnávateľ , ktorý nespĺnil niektorú z podmienok uvedených v prvej vete, tvorí povinný prídeld do sociálneho fondu vo výške 0,6 % z vyššie uvedeného základu.

Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom sa dohodne v PKZ.

Článok 70

Zamestnávateľ štvrťročne informuje odborovú organizáciu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 71

V PKZ budú dohodnuté zásady tvorby a použitia sociálneho fondu. Príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom, celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.

Článok 72

- a) Zamestnávateľ zabezpečí jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho hlavného jedla.
- b) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie na každé jedlo vo výške 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v platnom znení.
- c) Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, zamestnávateľia poskytnú zamestnancovi finančný príspevok v sume podľa predchádzajúceho odseku.
- d) Ak zamestnávateľ neposkytne stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytne zamestnancom stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.
- e) V PKZ sa stanoví okruh zamestnancov a podmienky na poskytovanie stravovania

Článok 73

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom zdravotnú starostlivosť zameranú najmä pravidelné vykonávanie preventívnych prehliadok bezplatne pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce, jedenkrát ročne a jedenkrát za dva roky u ostatných zamestnancov.

Článok 74

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nemocenské počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca za 1 – 3 deň minimálne vo výške 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Za 4 – 10 deň minimálne vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 75

Zamestnávateľ ďalej zabezpečí:

- a) vstupné a výstupné prehliadky svojich zamestnancov
- b) pravidelné organizovanie preventívnych lekárskejších prehliadok pre vybrané skupiny zamestnancov
- c) zamestnávateľ sa zaväzuje zaviesť pitný režim v prípade neprimeraných teplôt so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov

Článok 76

V podnikovej kolektívnej zmluve je možno dohodnúť účasť zamestnávateľov a zamestnancov na doplnkovom dôchodkovom poistení, ako aj výšku príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v rámci zákona.

Článok 77

Zamestnávateľia umožnia zamestnancom nákup produktov, prác a služieb z vlastnej produkcie a činnosti za dohodnuté ceny.

Časť X. Záverečné ustanovenia

Článok 78

Táto KZ VS nadobúda platnosť dňom podpísania a jej účinnosť končí podpísaním novej KZ VS, najneskoršie uplynutím lehoty stanovenej v § 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 79

Po celú dobu účinnosti sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľské organizácie uvedené v zozname, v ktorých pôsobia členské organizácie OZ PP na Slovensku, aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľskej organizácie ZZTSPL Slovakia. KZ VS sa vzťahuje aj na zamestnávateľov, ktorí v priebehu jej účinnosti sa stanú členmi ZZTSPL Slovakia .

Článok 80

Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť rozšírenie účinnosti tejto Zmluvy na ďalšie zamestnávateľské organizácie, ktoré nie sú, resp. sa nestanú členmi ZZTSPL

Slovakia a pôsobia v nich členské organizácie OZ PP na Slovensku, s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a odborových organizácií vymedzených touto Zmluvou.

Článok 81

V dobe účinnosti podľa článku 79 je zamestnávateľ v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa zákona č. 92/91 Zb. v platnom znení povinný písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne v rovnakom termíne aj príslušnému odborovému orgánu.

Článok 82

Ak v prípade zlúčenia alebo splynutia sú v zamestnávateľskej organizácii účinné dve, prípadne viac PKZ a nedošlo k zjednoteniu nárokov zamestnancov cestou rokovania o zmene PKZ, majú zamestnanci nárok na plnenie podľa PKZ, ktorá je pre nich výhodnejšia.

Článok 83

Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhnúť zmeny (dodatky) obsahu tejto Zmluvy, resp. jej zmeny a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu tejto zmluvy je druhá strana povinná reagovať písomnou formou najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu.

Článok 84

Zmluvné strany sa zaväzujú usmerniť svojich členov tak, aby v záujme zachovania sociálneho zmieru neprijímali žiadne výzvy alebo podobné dokumenty od iných odborových združení alebo politických strán, okrem dokumentov prijatých signatármi tejto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo PKZ.

Článok 85

Zmluvné strany sa zaväzujú vyvíjať maximálne úsilie voči štátnej správe pri zabezpečovaní stability právnych noriem v oblasti sociálnej a podnikovej.

Článok 86

S obsahom tejto zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa zaväzuje ZZTSPL Slovakia oboznámiť všetky členské zamestnávateľské organizácie a OZ PP všetky svoje členské odborové organizácie najneskôr do 15 dní odo dňa podpisu.

Článok 87

ZZTSPL Slovakia sa zaväzuje najneskôr do 15 dní odo dňa podpisu doručiť túto Zmluvu na uloženie MPSVaR. Rovnako tak jej prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov

Článok 88

Zmluvné strany sa zaväzujú vyhodnotiť priebežné plnenie tejto zmluvy najneskôr do uplynutia 6 mesiacov odo dňa vzniku jej platnosti na úrovni signatárov.

Článok 89

Záverečné vyhodnotenie plnenia tejto Zmluvy bude vykonané pri zahájení nového kolektívneho vyjednávania.

Ing. Pavel Števčík
predseda Združenia zamestnávateľov technických služieb
v poľnohospodárstve a lesníctve Slovakia



Ing. František Baláž
predseda Odborového zväzu pracovníkov poľnohospodárstva na Slovensku



Odborový zväz pracovníkov
poľnohospodárstva na Slovensku
015 70 BRATISLAVA, VAJNORSKÁ 1
2

V Nitre 6. marca 2012

Zoznam členov Združenia zamestnávateľov technických služieb v poľnohospodárstve a lesníctve

Technické služby

1. ASV – AGRONOVA Púchovská 8 831 06 Bratislava, SK NACE rev 45400
2. S.T.S. Nitra s.r.o. Levická 3 949 01 Nitra , SK NACE rev 28110
3. STS Krškany s.r.o. Dopravná 14 934 01 Levice, SK NACE rev 28110
4. STSZ a.s. Ružindolská 19 917 01 Trnava SK NACE rev 45200
5. AGROSTAV HSV s.r.o. Tehelná 953 01 Zlaté Moravce, SK NACE rev 41201