

Zmluvné strany

**Organizácia zamestnávateľov skupiny COOP Jednota**

zastúpené Ing. Gabrielom Csollárom  
(ďalej len zamestnávateľ)

a

**Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu**

zastúpený Katarínou Kupandovou  
(ďalej len odborová organizácia)

uzatvárajú túto

# **KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA**

na obdobie

od 1.1.2011 do 31.12.2013

Táto dohoda zakladá princípy spolupráce a partnerstva medzi zmluvnými stranami

# OBSAH

## Časť I

- Článok 1 Všeobecné ustanovenia  
Článok 2 Základné zásady  
Článok 3 Predmet a účel kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

## Časť II

### Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

- Článok 4 Podmienky pre činnosť odborovej organizácie  
Článok 5 Práva a povinnosti zmluvných strán  
Článok 6 Záväzky zamestnávateľa  
Článok 7 Záväzky odborovej organizácie

## Časť III

### Účasť odborového orgánu v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

- Článok 8 Informácie  
Článok 9 Prerokovanie  
Článok 10 Spolurozhodovanie  
Článok 11 Súhlas odborového orgánu

## Časť IV

### Pracovný pomer a podmienky práce

- Článok 12 Pracovný pomer  
Článok 13 Pracovná zmluva  
Článok 14 Pracovný čas a doba odpočinku  
Článok 15 Prekážky v práci  
Článok 16 Skončenie pracovného pomeru  
Článok 17 Odstupné a odchodné  
Článok 18 Pracovná neschopnosť  
Článok 19 Stravovanie

## Časť V

### Mzda a odmeňovanie

- Článok 20 Mzda  
Článok 21 Mzdový vývoj  
Článok 22 Mzdové príplatky a zvýhodnenia  
Článok 23 Dôchodkové pripoistenie

**Časť VI**  
**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- Článok 24 Dodržiavanie, ochrana a kontrola BOZP

**Časť VI**  
**Sociálny fond**

- Článok 25 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

**Časť VII**  
**Záverečné ustanovenia**

- Článok 26 Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy, jej výklad, zmierovacia komisia  
Článok 27 Záruky sociálneho mieru  
Článok 28 Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy  
Článok 29 Platnosť, záväznosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

# ČASŤ I.

## Článok 1 Všeobecné ustanovenie

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len kolektívna zmluva) v zmysle § 2. ods. 3 písm. b) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zmien a doplnkov.

Táto kolektívna zmluva ustanovuje dohodnuté práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov a upravuje spôsob spolupráce zmluvných strán. Vychádza z príslušných ustanovení:

- Zákonníka práce
- Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zmien a doplnkov
- ďalších súvisiacich platných právnych predpisov.

## Článok 2 Základné zásady

Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo postavenia, sexuálnej orientácii ( ZP § 13, a Zákon č.365 Z.z. - Antidiskriminačný zákon).

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný prístup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

## Článok 3 Predmet a účel kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva:

- a) upravuje spôsob spolupráce zmluvných strán a stanovuje dohodnuté pravidlá pre vedenie sociálneho dialógu medzi zmluvnými stranami,
- b) určuje povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov,
- c) nastavuje minimálne dohodnuté pravidlá pre informovanie, prerokovanie a spolurozhodovanie v pracovnoprávnych záležitostiach a ďalších nárokov, ktoré zamestnávateľské spoločnosti poskytnú zástupcom zamestnancov,
- d) určuje mzdové, sociálne a pracovnoprávne nároky zamestnancov,
- e) je základom pre uzatváranie kolektívnych zmlúv na úrovni spotrebných družstiev medzi zamestnávateľmi a odborovými základnými organizáciami odborového zväzu.

2. Všetky podnikové kolektívne zmluvy, ktoré sú dohodnuté medzi zamestnávateľmi a príslušným odborovým orgánom nadväzujú na túto zmluvu a nemôžu upraviť nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto KZVS.
3. V nadväznosti na bod 2 je v PKZ možné dohodnúť poskytnutie vyšších a ďalších výhod nad rámec tejto KZVS.
4. Táto KZVS v súlade s ustanovením § 2, ods.3, písm. b) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení sa vzťahuje na zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov COOP Jednota Slovensko, spotrebné družstvo a ktorí sú uvedení v prílohe č.1 tejto KZVS a všetkých zamestnancov pracujúcich u týchto zamestnávateľov.

## ČASŤ II

### VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI

#### Článok 4

##### Podmienky pre činnosť odborovej organizácie

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za zástupcu zamestnancov a predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

1. Zamestnanci sú oprávnení predovšetkým prostredníctvom OZO uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných vzťahov. Pracovný kolektív má právo na informácie o činnosti zamestnávateľskej organizácie a zásadných otázkach súvisiacich s jej rozvojom a ekonomikou.
2. Zamestnávateľ, po dohode s odborovým orgánom umožní vstup do priestorov zamestnávateľa zástupcom odborovej organizácie a osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec za účelom uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa. (§230 a 239 ZP)  
Táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa.

#### Článok 5

##### Práva a povinnosti zmluvných strán

Obe zmluvné strany sa zaväzujú:

- a) vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce zo všeobecne platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy,
- b) spoločne vyhodnocovať plnenie tejto kolektívnej zmluvy k 31.12. príslušného roka a na ich základe začať kolektívne vyjednávanie za účelom uzavretia kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie,
- c) vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmu druhej zmluvnej strany, hlavne v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej,
- d) zamestnávateľ a príslušný odborový orgán sa zaväzujú, že budú vzájomným rokovaním predchádzať prípadným pracovnoprávnym, mzdovým alebo sociálnym sporom.

Podrobnejšie úpravy vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou budú dohodnuté v PKZ.

## Článok 6 Záväzky zamestnávateľa

COOP Jednota Slovensko, SD sa v mene svojich členských organizácií zaväzuje:

- a) poskytovať odborovým orgánom na nevyhnutnú pracovnú a schôdzkovú činnosť bezplatne primerané priestory (miestnosti) s nevyhnutným vybavením a hradiť náklady spojené s ich užívaním, údržbou a technickou prevádzkou,
- b) poskytovať vhodný priestor (napr. formou nástenky) pre informovanie všetkých zamestnancov o činnosti a výsledkoch jednaní medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou,
- c) pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní alebo zmene ich kvalifikácie a na základe dohody im poskytovať pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie stanovené platnými právnymi predpismi,
- d) poskytovať funkcionárom výborov odborových základných organizácií, ktorí nie sú dlhodobo uvoľnení pre výkon funkcie v odboroch, pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku v rozsahu dohodnutom v PKZ pre výkon odborovej funkcie, najmenej však :
  - 4 hodín mesačne, najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu, ak má odborová organizácia menej ako 50 členov zamestnaných u zamestnávateľa,
  - 12 hodín mesačne, najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu, ak má odborová organizácia viac ako 50 členov zamestnaných u zamestnávateľa,
  - 16 hodín mesačne, najmenej jednému zástupcovi odborového orgánu, ak má odborová organizácia viac ako 100 členov zamestnaných u zamestnávateľa,
- e) zrážať na základe písomného súhlasu členov OZO a v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov členskú príspevky z ich mzdy a tieto poukazovať na účet OZO do 5 dní po výplatnom termíne,
- f) odovzdávať mesačne zoznam zamestnancov za ktorých bol členský príspevok poukázaný s vyčíslením celkovej odvedenej čiastky na účet príslušnej OZO,
- g) v prípade spoločného záujmu spolu s OZO, prípadne OZPOCR zorganizovať spoločensko-kultúrne podujatia,

- h) umožniť zástupcom odborovej organizácie uskutočniť nábor členov odborov v prevádzkach COOP Jednota Slovensko, SD so súhlasom ich vedenia a za vopred dohodnutých podmienok.

Ďalej sa COOP Jednota Slovensko, SD sa v mene svojich členských organizácií zaväzuje v oblasti zamestnanosti, pracovných a sociálnych podmienok dodržiavať všeobecne platné právne predpisy.

V PKZ môžu zamestnávateľa dohodnúť záväzky aj nad rámec ustanovených platných právnych predpisov a tejto KZVS.

## Článok 7

### Záväzky odborovej organizácie

Odborový zväz pracovníkov obchodu a cestovného ruchu sa v mene svojich členských organizácií zaväzuje:

- a) podporovať činnosť a vplyv COOP-u Jednota Slovensko, SD a jeho orgánov v odvetví obchodu,
- b) podporovať snahy COOP Jednoty Slovensko k vytváraniu vhodného legislatívneho prostredia v prospech obchodných organizácií, na základe konkrétnych požiadaviek,
- c) vytvárať v kolektíve zamestnancov a členov odborov pracovné prostredie, ktoré napomáha kvalitnejšiemu využívaniu pracovnej doby a plneniu pracovných úloh,
- d) podporovať opatrenia zamestnávateľa, ktoré vedú k racionálnejšiemu spôsobu hospodárenia a k lepším hospodárskym výsledkom umožňujúcim zvýšenie zárobkovej úrovne a ktoré tiež prispievajú k udržaniu a vytváraniu ďalších pracovných miest,
- e) bezodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku novej odborovej organizácie a predložiť písomný zoznam členov odborového orgánu.

V PKZ môžu zamestnávateľa a odborové organizácie dohodnúť záväzky aj nad rámec platných právnych predpisov a tejto KZVS.

## ČASŤ III

### ÚČASŤ ODBOROVÉHO ORGÁNU V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

## Článok 8

### Informácie

Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu v dohodnutých termínoch **informovať** o:

- a) platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku, (písomne)
- b) prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (písomne)
- c) možnostiach odbornej výchovy, zvyšovania kvalifikácie a podmienkach rekvalifikácie v rámci zamestnávateľskej spoločnosti,
- d) opatreniach na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

- e) hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľskej organizácie,
- f) dohodnutých nových pracovných pomeroch,
- g) pracovných pomeroch na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- h) pravidelnej nočnej práci,
- i) pripravovaných rozhodnutiach, ktoré môžu priamo, alebo nepriamo ovplyvňovať postavenie väčšej časti zamestnancov.

## Článok 9 Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s príslušným odborovým orgánom najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) zásadné opatrenia v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok, odmeňovania a sociálnej politiky,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú:
  - obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
  - zlúčenie, splnutie, rozdelenie,
  - zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - prechod práv a povinností,
- e) hromadné prepúšťanie,
- f) výpovede a okamžité skončenia pracovných pomeroch zo strany zamestnávateľa,
- g) výnimočné nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja a sviatkov,
- h) organizovanie práce v noci,
- i) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- j) opatrenia zamerané na starostlivosť o vzdelávanie zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie,
- k) opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- l) zamestnávateľom požadovanú náhradu škody od zamestnanca a spôsob jej úhrady (ZP §191 ods.4).
- m) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia,
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania

## Článok 10 Spolurozhodovanie

Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán spoločne rozhodnú o:

- a) ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú rovnomerné rozvrhnutie pracovného času o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času,



- b) zavedení pružného pracovního času,
- c) určení začátku a konce pracovního času,
- d) rozdělení pracovního času tej istej zmeny na dve časti,
- e) čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovního času,
- f) predĺženie prestávok v práci na odpočinok a jedenie,
- g) rozsah a podmienky práce nadčas,
- h) prípadné zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce,

## Článok 11 Súhlas odborového orgánu

Predchádzajúci **súhlas** odborovej organizácie si vyžiada zamestnávateľ pri:

- a) vydání pracovního poriadku,
- b) práci nadčas (ZP § 97, ods.8 a ods. 11 – rizikové práce),
- c) skončení pracovního pomeru s členom odborového orgánu výpoveďou alebo pri jeho okamžitom skončení pracovního pomeru
- d) prijatí plánu dovoleníek na príslušný rok.

Ďalšie oblasti informácií, prerokovania, spolurozhodovania a odsúhlasenia môžu byť špecifikované v PKZ alebo sú upravené zákonnými normami.

## ČASŤ IV PRACOVNÝ POMER A PODMIENKY PRÁCE

### Článok 12 Pracovní pomer

1. Pracovní pomer sa zakladá písomnou pracovníou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
2. Dohodnutý obsah pracovníej zmluvy možno zmeniť iba ak sa zamestnávateľ a zamestnanec na zmene dohodnú.
3. Preradenia zamestnanca na inú prácu možno iba zmenou podmienok dohodnutých v pracovníej zmluve alebo podľa podmienok uvedených v §55 ZP.

### Článok 13 Pracovní zmluva

V pracovníej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť:

- druh práce na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho charakteristika (tak aby bolo zrejmé o aký druh práce sa jedná),
- miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky.

Ďalšie pracovné podmienky budú upresnené v PKZ.

Katalóg funkcií alebo pracovných zaradení tvoria prílohu PKZ.

#### **Článok 14** **Pracovný čas a doba odpočinku**

1. Zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu podľa pracovného zaradenia a podľa dĺžky pracovného týždňa dohodnutého v pracovnej zmluve
2. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Pri dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 38 a  $\frac{3}{4}$  hodiny týždenne a v trojzmennej a nepretržitej prevádzke 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne.
3. Minimálny odpočinok zamestnanca medzi dvomi zmenami je 12 po sebe nasledujúcich hodín.
4. Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca tak, aby bol dodržaný jeho nepretržitý odpočinok v týždni podľa zákonných ustanovení.
5. Zamestnávateľ zabezpečí oznámenie rozvrhu pracovného času zamestnancovi najmenej jeden týždeň vopred s platnosťou najmenej na jeden týždeň, pri dodržaní nepretržitého odpočinku v týždni.

#### **Článok 15** **Prekážky v práci**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň v prípade:

- účasti na svadbe dieťaťa,
- prevozu manželky zamestnanca zo zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa.

V PKZ môže sa odborový orgán a zamestnávateľ dohodnúť na ďalších výhodnejších podmienkach a náhradách mzdy pri prekážkach v práci ako ustanovuje ZP a táto KZVS.

#### **Článok 16** **Skončenie pracovného pomeru**

Pracovný pomer možno skončiť:

- dohodou zamestnávateľa a zamestnanca,
- výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej dobe (ZP § 59 až 74)

## **Článok 17**

### **Odstupné a odchodné**

1. zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1, písm. a), b) a c) patrí odstupné najmenej v sume jeho zákonného nároku.
2. zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

Vyššie odstupné a odchodné je možné dohodnúť v PKZ

## **Článok 18**

### **Pracovná neschopnosť**

Zamestnávateľ môže uhradiť zamestnancovi za prvé 3 dni pracovnej neschopnosti najmenej 25% denného vymeriavacieho základu a 4. až 10.deň vo výške najmenej 55% denného vymeriavacieho základu.

## **Článok 19**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v blízkom okolí v zmysle § 152 ZP.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie najmä podávaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja alebo formou stravovacích poukážok.
3. Hodnota stravovacej poukážky je najmenej 75% zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa osobitného predpisu.
4. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť ďalšiu teplú stravu alebo stravovaciu poukážku.
5. Po dohode môžu zmluvné strany v PKZ stanoviť podmienky, podľa ktorých bude zamestnávateľ poskytovať stravovanie zamestnancom počas dovolenky, prekážok v práci alebo môžu rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým bude stravovanie poskytovať.

## ČASŤ V

### MZDA A ODMEŇOVANIE

#### Článok 20

##### Mzda

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť za vykonanú prácu mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti vykonávanej práce príslušného pracovného miesta podľa § 120 ZP.
2. Mzdové predpisy alebo pracovné zaradenia do stupňov náročnosti vykonávanej práce tvoria prílohu PKZ.

#### Článok 21

##### Mzdový vývoj

Zamestnávatelia garantujú nárast priemernej mzdy zamestnancov (pri zabezpečení rýchlejšieho rastu produktivity práce z MOO ako rastu miezd), plošne za organizáciu. Konkrétne percento nárastu priemernej mzdy dohodnú OZO v PKZ. Východiskom výpočtu rastu bude priemerná mesačná mzda zamestnanca dosiahnutá v predchádzajúcom roku za družstvo bez vrcholového manažmentu.

#### Článok 22

##### Mzdové príplatky a zvýhodnenia

###### Práca vo sviatok, nedeľu a deň pracovného pokoja

- zamestnancovi patrí mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 100% jeho priemerného zárobku ak pracuje v dňoch 24. a 26. decembra, vo Veľký piatok, Veľkonočný pondelok a 1. mája.
- za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku,
- za prácu v nedeľu a deň pracovného pokoja patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50% jeho priemerného zárobku.

V PKZ môžu byť zvýhodnené aj iné dni pracovného pokoja a sviatkov.

###### Pracovná pohotovosť

- za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej 20% jeho minimálneho mzdového nároku,
- v prípade neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku sa táto práca považuje za pracovný čas a zamestnancovi patrí mzda najmenej vo výške jeho minimálneho mzdového nároku,

- čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu sa považuje za prácu nadčas.

### **Nočná práca**

- zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec pracoval dva po sebe nasledujúce týždne v mesiaci v nočných zmenách a zamestnancovi patrí za prácu v noci popri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % minimálneho mzdového nároku, ustanoveného pre 1. stupeň náročnosti vykonávanej práce podľa § 120 ZP.

### **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

- zamestnancovi patrí popri mzde, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (podľa § 124 ZP) najmenej 20 % jeho minimálneho mzdového nároku (ZP § 120)

Podľa podmienok dohodnutých v PKZ môže zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka jeden alebo viac priemerných zárobkov navyše alebo časť priemerného zárobku.

V PKZ môžu OZO a zamestnávatelia dohodnúť vyššie hodnoty príplatkov a zvýhodnení.

### **Ostatné odmeny**

Okrem základnej mzdy, mzdových príplatkov a mzdových zvýhodnení zamestnávateľ môže poskytnúť nasledovné:

- a) výkonnostné odmeny a prémie, ktoré sú základným nástrojom motivácie zamestnancov odmeňovaných mesačnou alebo hodinovou mzdou,
- b) motivačné odmeny, ktoré môžu byť dlhodobého alebo krátkodobého charakteru zamerané na zabezpečovanie mimoriadnych úloh,
- c) odmeny za vybrané úkony, ktoré nie sú súčasťou pracovných povinností,
- d) mimoriadne odmeny na zaistenie mimoriadnych jednorázových prác,
- e) odmeny pri významných životných a pracovných jubileách.

V PKZ budú upravené konkrétne podmienky poskytovania ostatných odmien.

Rozšírenie oblastí mzdových príplatkov, odmien a zvýhodnení a ich výška môže byť konkretizovaná v PKZ.

## **Článok 23** **Dôchodkové pripoistenie**

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na doplnkové dôchodkové pripoistenie najmenej 1% z hrubej mzdy zamestnanca na osobu a mesiac, najmenej však 3,5 Eur mesačne, pri odpracovaní plného fondu pracovného času.

## ČASŤ VI

### BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

#### Článok 24

##### Dodržiavanie, ochrana a kontrola BOZP

1. Zamestnávateľ uznáva práva Výboru OZO v oblasti BOZP a zaväzuje sa dodržiavať podmienky ochrany zdravia pri práci v zmysle § 30, ods.4, zákona č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a zabezpečí lekárske preventívne prehliadky.
2. V prípade vzniku závažného pracovného úrazu zamestnávateľ ohlásí úraz aj OZO a smrteľný úraz aj OZPOCR.
3. Pri prekročení únosnej tepelnej záťaže a záťaži chladu zamestnávateľ zabezpečí náhradu stratených tekutín občerstvujúcimi a osviežujúcimi nápojmi, prípadne stanoví aj bezpečnostné prestávky v práci (§ 37 zák. č. 355/2007 ochrana zdravia).
4. Zamestnávateľ v prípade závažného pracovného úrazu so smrteľným následkom alebo choroby z povolania môže poskytnúť pozostalým zamestnanca jednorazové odškodné prípadne aj pri pracovných úrazoch s ťažkou ujmom na zdraví. Výška odškodného bude konkretizovaná v PKZ.
5. V prípade záujmu zamestnávateľa OZPOCR sprostredkuje konzultáciu so zväzovým inšpektorom BOZP.

## ČASŤ VII

### SOCIÁLNY FOND

#### Článok 25

##### Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

1. V PKZ bude spolurozhodovaním zamestnávateľa a OZO určená tvorba a čerpanie sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu odborovej organizácii príspevok na kolektívne vyjednávanie v zmysle zákona.

Zásady tvorby a používania sociálneho fondu budú prílohou PKZ.

## **ČASŤ VIII**

### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 26**

##### **Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy, jej výklad, zmierovacia komisia**

1. Plnenie záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve a dodržanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované oboma zmluvnými stranami jedenkrát ročne v dohodnutom termíne (Článok 3, bod 1 b) tejto KZVS).
2. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť sporné otázky týkajúce sa výkladu jednotlivých ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, alebo plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich prednostne prostredníctvom zmierovacej komisie, do ktorej každá zo zmluvných strán menuje svojich zástupcov. Ak táto komisia nie je ustanovená do 15 dní, alebo ak sa nedosiahne zmierovacie riešenie do 30 dní potom, keď o to jedna zo zmluvných strán požiada, platí, že zmluvné strany môžu samostatne rozhodnúť o svojom ďalšom postupe.

Obdobný postup bude uplatnený aj pri PKZ.

#### **Článok 27**

##### **Záruky sociálneho zmieru**

Obe zmluvné strany sa zaväzujú v záujme predchádzania sociálneho napätia zachovávať sociálny zmier. Zo strany odborového zväzu je tento záväzok podmienený plnením záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve a dodržaním v nej dohodnutých podmienok.

To platí aj v zamestnávateľských organizáciách, pokiaľ budú plnené záväzky PKZ.

#### **Článok 28**

##### **Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy**

Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnku tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 15 dní od jeho doručenia.

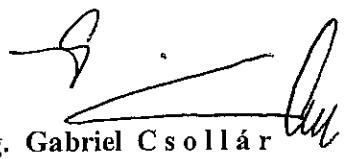
#### **Článok 29**

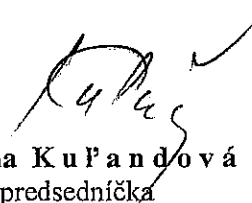
##### **Platnosť, záväznosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a dobou jej účinnosti je obdobie od 1.1.2011 do 31.12.2013.

2. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľa sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom platnej PKZ a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, resp. ich neskorších dodatkov do 15 dní od ich uzatvorenia.  
U novoprijatých zamestnancov platí termín ich oboznámenia s PKZ 15 dní od uzatvorenia pracovného pomeru.
3. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre:
  - a) zamestnávateľov, ktorí boli v čase uzatvárania zmluvy členmi zamestnávateľského zväzu COOP Jednota Slovensko, SD a u neho pôsobiacich základných odborových organizácií, ktoré sú členmi Odborového zväzu pracovníkov obchodu a cestovného ruchu.  
Zoznam zamestnávateľov a odborových základných organizácií potvrdený zmluvnými stranami tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
  - b) všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľských subjektov uvedených v bode a).
  - c) právnych nástupcov zamestnávateľa, na ktorých prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov.
4. Táto kolektívna zmluva bola podpísaná v 4 rovnocenných exemplároch z toho po 2 exemplároch obdrží každá strana.
5. Zamestnávateľ po podpise tejto zmluvy zabezpečí jej uloženie na MPSVaR SR .
6. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto KZVS stráca platnosť KZVS uzatvorená na obdobie od 1.1.2008 do 31.12.2010

V Bratislave 17.01.2011

  
**Ing. Gabriel Csollár**  
predseda  
Organizácia zamestnávateľov  
COOP Jednota Slovensko

  
**Katarína Kupandová**  
predsedníčka  
Odborový zväz pracovníkov obchodu  
a cestovného ruchu



Členské organizácie Organizácie zamestnávateľov skupiny COOP Jednota

P.č.	Názov	Adresa	IČO	Kód štát. klasifikácie
1.	COOP Jednota Brezno, s.d.	Nám. Gen. M.R.Štefánika 44/52, 977 01 Brezno	36 009 342	47.1.; 47.2.
2.	COOP Jednota Čadca, s.d.	Palárikova 87, 022 17 Čadca	00 168 947	47.1.; 47.2.; 46.3.;
3.	COOP Jednota Dunajská Streda, s.d.	Korzo B. Bartóka 790, 929 01 Dunajská Streda	00 168 831	47.1.; 47.2.
4.	COOP Jednota Galanta, s.d.	Revolučná štvrť 953, 924 14 Galanta	00 168 840	47.1.; 47.2.
5.	COOP Jednota Humenné, s.d.	Družstevná 24, 066 01 Humenné	00 169 081	47.1.; 47.2.
6.	COOP Jednota Krupina, s.d.	SvätoTrojičné nám. 22, 963 01 Krupina	00 169 021	47.1.; 47.2.
7.	COOP Jednota Levice, s.d.	Dopravná 14, 934 01 Levice	34 150 056	47.1.; 47.2.
8.	COOP Jednota Liptovský Mikuláš, s.d.	ul. 1. mája 54, 031 25 Liptovský Mikuláš	00 168 963	47.1.; 47.2.
9.	COOP Jednota Martin, s.d.	SNP 136, 039 17 Turčianske Teplice	00 168 980	47.1.; 47.2.; 46.3.;
10.	COOP Jednota Michalovce, s.d.	Obchodná 2, 071 20 Michalovce	00 169 099	47.1.; 47.2.
11.	COOP Jednota Námestovo, s.d.	Hviezdoslavova 1/11, 029 01 Námestovo	00 693 804	47.1.; 47.2.; 46.3.;
12.	COOP Jednota Nitra, s.d.	Štefánikova 54, 940 49 Nitra	00 168 874	47.1.; 47.2.
13.	COOP Jednota Nové Zámky, s.d.	Hlavné nám. 6, 940 49 Nové Zámky	00 168 882	47.1.; 47.2.
14.	COOP Jednota Poprad, s.d.	Nám. Sv. Egidia 27, 058 01 Poprad	00 169 102	47.1.; 47.2.; 46.3.;
15.	COOP Jednota Prešov, s.d.	Konštantínova 3, 081 77 Prešov	00 169 111	47.1.; 47.2.; 46.3.;
16.	COOP Jednota Prievidza, s.d.	A. Hlinku I. 437, 971 68 Prievidza	00 169 005	47.1.; 47.2.; 46.3.;
17.	COOP Jednota Revúca, s.d.	Sládkovičova 58, 050 01 Revúca	00 169 129	47.1.; 47.2.; 46.3.;
18.	COOP Jednota Senica, s.d.	Nám. Oslobodenia 12, 905 47 Senica	00 168 891	47.1.; 47.2.
19.	COOP Jednota Topoľčany, s.d.	Stummerova 5, 955 21 Topoľčany	00 168 904	47.1.; 47.2.
20.	COOP Jednota Trenčín, s.d.	Mierové nám. 19, 912 50 Trenčín	00 168 912	47.1.; 47.2.; 46.3.;
21.	COOP Jednota Trnava, s.d.	Trojčné nám. 9, 917 00 Trnava	00 168 921	47.1.; 47.2.
22.	COOP Jednota Trstená, s.d.	Hattalova 100, 028 01 Trstená	36 012 815	47.1.; 47.2.; 46.3.;
23.	COOP Jednota Vranov nad Topľou, s.d.	Nám. Slobody 79, 093 01 Vranov nad Topľou	31 737 200	47.1.; 47.2.
24.	COOP Jednota Žarnovica, s.d.	Bystrická 44, 966 81 Žarnovica	00 169 030	47.1.; 47.2.; 46.3.;
25.	COOP Jednota Žilina, s.d.	Predmestská 71, 010 83 Žilina	00 169 048	47.1.; 47.2.; 46.3.;
26.	Družstvo Budúcnosť Lučenec	Martina Rázusa 29, 984 01 Lučenec	36 011 371	68.2.