

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

na roky

2013 - 2014

uzatvorená medzi

OZ potravinárov Slovenskej republiky
zastúpeným: **Ing. Magdalénou Mellenovou**
predsedníčkou zväzu

a

Slovenským združením výrobcov piva a sladu
zastúpeným: **Mgr. Júliou Hurnou, PhD.**
prezidentkou združenia

O b s a h

Časť I.	Všeobecné ustanovenia	3
Časť II.	Vzťahy zmluvných strán	3
Časť III.	Zamestnanosť	6
Časť IV.	Pracovnoprávne nároky	9
Časť V.	Odmeňovanie	11
Časť VI.	Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov	15
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	17
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	19
Príloha č.1		
	Zoznam členov združených v Slovenskom združení výrobcov piva a sladu, na ktorých sa vzťahuje KZVS	21
Príloha č.2.		
	Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest	22

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1.

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

Článok 2.

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

Článok 3.

Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť od 01.01.2013. Kolektívna zmluva je platná a účinná do 31.12.2014, s výnimkou časti V. – odmeňovanie, kde sa zmluvné strany zaväzujú začať kolektívne vyjednávať a uzatvoriť dodatok k tejto KZVS najneskôr 31.12.2013.

Článok 4.

Zmluvné strany sa zaväzujú začať kolektívne vyjednávať do 30 dní od predloženia návrhu.

Článok 5.

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

Článok 6.

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

ČASŤ II.

Vzťahy zmluvných strán

Článok 7.

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

Článok 8.

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

Článok 9.

Výbor základnej organizácie Odborového zväzu potravinárov SR je príslušným odborovým orgánom oprávneným vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie podľa Stanov OZ potravinárov SR a podľa vnútropodnikových predpisov základnej organizácie.

Článok 10.

Zamestnávateľa a odborová organizácia sa zaväzujú vzájomne informovať o:

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

Článok 11.

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

Článok 12.

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

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

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

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

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

e/ opatrenia, ktoré sa týkajú zabezpečenia stravovania,

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

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

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

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

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

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

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

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

Článok 13.

Zamestnávatelia písomne informujú príslušný odborový orgán:

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

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

c/ jedenkrát polročne o dojednaných nových pracovných pomeroch.

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

Článok 14.

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

Článok 15.

Na vykonávanie odborárskych funkcií, vrátane účasti na schôdzach a konferenciách, poradách a seminároch poskytne zamestnávateľ členom ZO OZP SR pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ZP a podľa organizačnej štruktúry OZ potravinárov SR takto:

- členom Predsedníctva OZ potravinárov SR najmenej 10 dní v kalendárnom roku /1 osoba/,
- členom Konferencie predsedov 2 dni v kalendárnom roku,
- členom Rady mladých 2 dni v kalendárnom roku
- pre členov základnej organizácie na účasť na členskej schôdzi 2 krát v roku 60 min. v pracovnej dobe,
- na ďalšie akcie zabezpečované OO po dohode so zamestnávateľom je možné poskytnúť voľno s náhradou mzdy v rozsahu dohodnutom v podnikovej kolektívnej zmluve
- pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na vzdelávanie členov ZO OZP SR na seminároch a školeniach organizovaných KOZ a OZP SR.

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

Článok 16.

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

Článok 17.

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

Článok 18.

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

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

ČASŤ III. **Zamestnanosť**

Článok 19.

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

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

S príslušným odborovým orgánom prerokujú najmä:

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

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

Článok 20.

Ak zamestnávatelia budú zamýšľať uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru spôsobom hromadného prepúšťania, poskytnú príslušným odborovým orgánom potrebné informácie spravidla dva mesiace pred právnou účinnosťou tohto opatrenia, najneskôr však jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania, vrátane dôvodov, počtu zamestnancov, pracovných funkcií (miest) a doby, kedy sa k uvoľňovaniu pristúpi. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými jednotlivými zamestnancami bude rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ zohľadňovať predovšetkým kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť

zastávať viac činností a dosahované pracovné výsledky. Zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom v uvedenej lehote prerokujú opatrenia smerujúce k zníženiu nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia zamestnancov, vrátane prejednávania možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie s územne príslušnými úradmi práce.

Článok 21.

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

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

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

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

d/ spôsob a dôvody skončenia pracovného pomeru.

Článok 22.

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

a/ dôvodoch hromadného prepúšťania,

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

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

d/ dojednaných nových pracovných pomeroch,

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

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

g/ existujúcich voľných pracovných miestach,

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

Článok 23.

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

Článok 24.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva odstupné vo výške 10 násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

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

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

- so zamestnancami, ktorým chýba do nároku na starobný dôchodok menej ako 5 rokov a odpracovali u zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu minimálne 10 rokov.

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

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

Článok 25.

Zamestnávateľ poskytne pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, alebo pri priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné najmenej v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov nepretržite, prináleží mu odchodné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku pri odchode do starobného alebo predčasného starobného dôchodku. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov nepretržite, prináleží mu odchodné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku pri odchode do invalidného dôchodku.

ČASŤ IV.

Pracovnoprávne nároky

Článok 26.

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu ktorá sa uchádza o prácu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s internými právnymi predpismi, s Pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, ako aj s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V prípade záujmu zamestnanca má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi tieto predpisy k oboznámeniu sa, alebo ich uchovávať na mieste dostupnom všetkým zamestnancom.

Článok 27.

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

Článok 28.

U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov najviac 37 a ½ hodinový týždenný pracovný čas bez započítania prestávok na jedenie a odpočinok. Mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas 27 a ½ hodiny bez zníženia pôvodne priznanej mzdy.

Článok 29.

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

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

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

c/ sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze, jednému z rodinných príslušníkov, na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

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

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

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

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

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

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

Článok 30.

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

Pracovná pohotovosť na pracovisku nesmie byť nariadená bez súhlasu:

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

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

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

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

Článok 31.

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

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

ČASŤ V. O d m e ň o v a n i e .

Článok 32.

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

Článok 33.

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

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

Článok 34.

Mzdové podmienky zamestnancov dohodnú zamestnávateľa s odborovou organizáciou v PKZ.

Článok 35.

Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré sú prílohou tejto KZVS vymedzujú stupeň náročnosti práce v jednotlivých stupňoch a zohľadňujú aj kritérium kvalifikačnej náročnosti práce.

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

Dohodnutá minimálna mesačná mzda je 360 €.

Podľa zaradenia zamestnanca do príslušného tarifného stupňa mu musí byť za vykonanú prácu vyplatená minimálna tarifná mzda podľa tejto stupnice:

Tarifný stupeň	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálny mzdový nárok v € za mesiac	Minimálny mzdový nárok v € za hodinu pri 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase
1.	1,0	360,-	2,2072
2.	1,2	432,-	2,6486
3.	1,4	504,-	3,0900
4.	1,6	576,-	3,5315
5.	1,8	648,-	3,9730
6.	2,0	720,-	4,4144

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

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

Článok 36.

Zamestnávateľia sa zaväzujú že priemerná mzda zamestnanca, bude v roku 2013 zvýšená najmenej o 0,5 %, v porovnaní s jeho dosiahnutou mzdou v roku 2012.

Článok 37.

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

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok | najmenej 100 % priem. zárobku |
| - Veľkonočná nedeľa | vo výške 125 % priem. zárobku |
| - Veľkonočný pondelok | vo výške 125% priem. zárobku |
| - vianočné sviatky /24.,25.,26. december/ | vo výške 125 % priem. zárobku |
| - Silvester /31. december/ | vo výške 100% priem. zárobku |

Článok 47.

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

ČASŤ VI.

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 48.

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

Článok 49.

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

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

Článok 50.

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

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

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

Článok 51.

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

Článok 52.

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

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

Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemá možnosť zabezpečiť stravovanie prostredníctvom fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, zamestnávateľia poskytnú zamestnancovi stravovaciu poukážku vo výške minimálne 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného zákona.

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľia zabezpečia na pracovisku prevádzku bufetu.

Článok 53.

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

Článok 54.

Zamestnávateľia sú povinní pri nočnej práci:

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

Článok 55.

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

Článok 56.

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

Zamestnávateľia zabezpečia:

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

Článok 68.

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

a/ pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa 2000 € a pomoc pri zabezpečovaní pohrebu

b/ pri úmrtí zamestnanca pri spoluzavinení podľa miery zavinenia, najmenej však 1000 € a pomoc pri zabezpečení pohrebu

c/ a pri úmrtí zamestnanca z dôvodu jeho výlučného zavinenia pomoc pri zabezpečení pohrebu maximálne vo výške 350 €.

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

Článok 69.

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

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

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

Článok 70.

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

Článok 71.

Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne, ako aj k dodržiavaniu opatrení, ktoré bude realizovať zamestnávateľ v súvislosti s plnením tejto zmluvy, s cieľom dosiahnuť vyššiu efektívnosť realizovaných opatrení.

ČASŤ VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 72.

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

Článok 73.

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

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Príloha č.2

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce a z nej vyplývajúcich požiadaviek na kvalifikáciu zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

- a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov.
- b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko-správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov.
- c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody.
- d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb.
- e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určením nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia.
- f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.