Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu na Slovensku na rok 2012

uzatvorená medzi

Zväzom spracovateľov dreva Slovenskej republiky

zastúpeným

Ing. Igorom P a t r á š o m, prezidentom Zväzu spracovateľov dreva SR

Ing. Jozefom G a l d u n o m , členom Predstavenstva Zväzu spracovateľov dreva SR

a

Odborovým zväzom DREVO, LESY, VODA

zastúpeným

Zdenkom D l u g o š o m , predsedom OZ DLV

Jozefom K o v á č i k o m, podpredsedom OZ DLV

December 2011

O b s a h

strana

Časť I.

Všeobecné ustanovenia 3

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami..... 3

Časť III.

Pracovnoprávne nároky zamestnancov 6

Časť IV.

Zamestnanosť 9

Časť V.

Mzdy 10

Časť VI.

Starostlivosť o zamestnancov 15

Časť VII.

Bezpečnosť a zdravie pri práci 19

Časť VIII .

Záverečné ustanovenia 21

Príloha č. 1

Zoznam členských spoločností ZSD SR

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „Zmluva“) uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví drevospracujúceho priemyslu, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami.

Článok 2

Počas doby účinnosti sa Zmluva vzťahuje na zamestnávateľov uvedených v prílohe č. 1, u ktorých pôsobia členské organizácie Odborového zväzu DREVO, LESY, VODA (ďalej len OZ DLV), t.j. aj v prípade ukončenia členstva zamestnávateľa vo Zväze spracovateľov dreva Slovenskej republiky (ďalej len ZSD SR).

Článok 3

Dňom vzniku členstva vo ZSD SR sa táto Zmluva vzťahuje na zamestnávateľov, u ktorých pôsobí základná organizácia OZ DLV.

Článok 4

Zmluvné strany sa zaväzujú aktívne spolupracovať pri rozšírení tejto Zmluvy na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi ZSD SR a pôsobia v nich členské organizácie OZ DLV s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a vzájomných vzťahov zamestnávateľov, zamestnancov a odborových organizácií vymedzených touto Zmluvou v odvetví drevospracujúceho priemyslu. V záujme uvedeného bodu členské organizácie OZ DLV budú podporovať vstup zamestnávateľov do ZSD SR.

ČASŤ II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

Článok 5

1/ Zamestnávatelia rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce , ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ustanoveniami tejto Zmluvy a PKZ.

2/ Príslušným odborovým orgánom v zmysle § 32, zákona o kolektívnom vyjednávaní je Závodný výbor základnej organizácie OZ DLV.

Článok 6

Podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len "PKZ"), ktoré budú uzatvorené na základe tejto Zmluvy, nesmú obsahovať menej priaznivé nároky ako vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z tejto Zmluvy. V prípade preukázanej neschopnosti plniť záväzky tejto Zmluvy zo strany zamestnávateľa, vstúpia zmluvní partneri do rokovania za účelom dojednania zmien v PKZ za účasti zástupcu OZ DLV.

Článok 7

Zamestnávatelia poskytnú podľa svojich prevádzkových možností a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborovej organizácie, rovnako umožnia pri výkone činnosti používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborovej organizácie bude dohodnutá v PKZ.

Článok 8

Na žiadosť odborovej organizácie zabezpečia zamestnávatelia bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy (§ 131, ods. 3) ZP), ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. V PKZ sa dohodne termín prevodu týchto prostriedkov na účet odborovej organizácie.

Článok 9

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa informovať o:

a) závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto Zmluvy,

b) vývoji a pohybe členskej základne svojich zväzov,

c) stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom a iným dokumentom týkajúcich sa zamestnancov drevospracujúceho priemyslu.

Článok 10

Informovaním podľa tejto Zmluvy sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov alebo účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu.

Článok 11

Právo zamestnancov na informácie o činnosti zamestnávateľa, zásadných otázkach jeho rozvoja a jeho ekonomicko-sociálnych možnostiach sa bude realizovať najmä prostredníctvom členských schôdzí, resp. konferencií odborovej organizácie. Na požiadanie závodného výboru sa týchto rokovaní zúčastní kompetentný zástupca zamestnávateľa a poskytne požadované informácie.

Článok 12

Za zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, ktoré zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou sa považujú najmä tie, ktoré sú uvedené v § 237 ods. 2 ZP.

Článok 13

Nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov sa v PKZ môžu vymedziť ďalšie otázky , ktoré zamestnávatelia vopred prerokujú s odborovou organizáciou.

Článok 14

Právo kontroly odborových orgánov v rozsahu stanovenom v § 149 a 239 ZP znamená, že zamestnávateľ poskytne všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávatelia výkon kontroly aj zástupcom OZ DLV.

Článok 15

Dlhodobé uvoľnenie odborových funkcionárov na výkon volenej funkcie sa riadi § 136, ods. 2) a 3) ZP. V prípade dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa sa v zmysle § 136, ods. 3 ZP dohodnú podmienky uvoľnenia a odmeňovania v PKZ, pričom zamestnávateľ hradí poistné pre zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, dôchodkové zamezpečenie a príspevok do fondu zamestnanosti, bez nároku na ich refundáciu od odborovej organizácie.

Článok 16

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytnú zamestnávatelia v súlade s § 136 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu, na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonávať mimo pracovného času, pričom nebudú od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy. Za také sa považuje:

a) účasť na rokovaniach orgánov OZ DLV /predsedníctvo, plénum a revízna komisia OZ DLV, výkonná rada a plénum odvetvovej sekcie OZ DLV/,

b) účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV,

c) účasť na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a tejto Zmluvy,

d) účasť na rokovaniach, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ DLV, resp. ZO OZ DLV.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne nároky zamestnancov

Článok 17

Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávatelia oboznámia zamestnancov s právami a povinnosťami, ktoré by pre nich z pracovnej zmluvy vyplynuli a s pracovnými a mzdovými podmienkami podľa tejto Zmluvy, PKZ a podľa vnútorných predpisov.

Článok 18

U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov maximálne 37,5 hodinový týždenný pracovný čas bez zníženia mzdy. Ďalšie skrátenie týždenného pracovného času bez zníženia mzdy môže byť zavedené za podmienok dohodnutých v PKZ podľa ekonomických a prevádzkových možností zamestnávateľa.

Článok 19

Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 minút prestávky v práci na jedlo a oddych.

Článok 20

Zamestnancom, ktorí pracujú v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo vykonávajú práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé (§ 106 ods. 2 ZP) a na pracoviskách vymedzených Vyhláškou č. 75/1967. Zb. v znení neskorších predpisov, sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa. V PKZ budú konkretizované pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

Článok 21

Nad rámec ustanovení § 141 ZP poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy na starostlivosť o dieťa mladšie ako 6 rokov osamelej zamestnankyni a osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o takéto dieťa a žijúcemu s dieťaťom v spoločnej domácnosti jeden deň v mesiaci.

Článok 22

Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane organizácie podľa § 142 ods. 4 ZP uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:

a) vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy
b) predpokladanú dobu trvania prekážky v práci,
c) zoznam zamestnancov, na ktorých sa prekážka v práci vzťahuje.

Pokiaľ by v čase prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a organizácia by naďalej nemohla prideľovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od

začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 23

Pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku môže zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch nariadiť zamestnancom na zabezpečenie nevyhnutných úloh. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Nariadenie alebo dohodnutie pohotovosti sa riadi § 96, ods. 1 až 8 ZP.

Článok 24

Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť ale len dohodnúť :

- s tehotnou ženou
- so ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky
- s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov

Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť :

- so zamestnancom mladším ako 18 rokov
- so zamestnancom, ktorému zo zdravotných bol povolený kratší pracovný čas

Článok 25

1. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas, nad rozsah stanovený § 97, ods. 7 ZP.

2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas s ním možno výnimočne dohodnúť v zmysle § 97, ods. 11 ZP.

3. Zamestnávatelia sú povinní viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 ZP.

4. Bližšie podmienky podľa ods. 1 a 2 sa môžu dohodnúť v PKZ.

Článok 26

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rovnomerne rozvrhnúť pracovný čas a to najmä pre strážnikov, členov závodnej stráže, vnútornej polície, členov požiarnych útvarov, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha 24 hodín denne počas 7 dní v týždni a na

odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov.

2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

a) dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a dlhšia ako 10 hodín, okrem výnimiek uvedených ďalej,

b) výnimočne možno uplatniť 12-hodinový pracovný čas u strážnikov, členov závodnej stráže a vrátnikov, prípadne ďalšie profesie podľa dojednania v PKZ,

c) priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov určený týždenný pracovný čas,

d) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu. Tento harmonogram tvorí prílohu PKZ.

Článok 27

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, najviac na obdobie 12 mesiacov možno uplatniť tam, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce.

2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

a) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celú organizáciu alebo pre jej jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky,

b) zamestnávateľ pred začiatkom obdobia platnosti vypracuje harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento vopred prerokuje so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať,

c) harmonogram po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu sa stáva prílohou PKZ alebo pracovného poriadku.

3. Pri spracovaní harmonogramu zamestnávateľ dodrží tieto zásady:

a) priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času,

b) dĺžka pracovných zmien nesmie byť kratšia ako 6 hodín a dlhšia ako 10 hodín, s výnimkou závodných požiarnych útvarov a pracovných činností dohodnutých v PKZ, kde dĺžka pracovnej zmeny nesmie prekročiť 16 hodín,

c) v období s vyššou potrebou práce možno pracovný čas rozvrhnúť:

- do 6 dní v týždni,

- v mimoriadnych prípadoch raz za dva týždne až do 7 dní,

- v období s nižšou potrebou práce najmenej do 4 dní v týždni,

pri rešpektovaní §§ 87, 92 a 93 ZP,

d) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhu zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času,

e) nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvale o deti do troch rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by bolo toto rozvrhnutie v rozpore s lekárskym posudkom o dĺžke ich pracovného času,

f) u osamelých zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť

Článok 28

Zamestnávatelia prerokujú s príslušným odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej 1 mesiac pred ich uskutočnením (t.j. daním výpovede zamestnancom). Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľňovania, resp. zmiernenia nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov. Pri hromadnom prepúšťaní budú zamestnávatelia dodržiavať povinnosti pre nich vyplývajúce z § 73 ZP.

Článok 29

Postupy, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien / § 63, ods. 1, písm.b ZP/ ukončený pracovný pomer budú dohodnuté v PKZ.

Článok 30

Zamestnávatelia nebudú pokiaľ to bude možné, z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP rozväzovať pracovný pomer:

a) so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,

b) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Článok 31

V súvislosti s organizačnými zmenami budú zamestnávatelia hľadať všetky dostupné

možnosti rekvalifikácie na druhy práce potrebné v organizácii. Počas rekvalifikácie poskytnú zamestnávatelia zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času, pracovné voľno a uhradia prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácii sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.

Článok 32

1) Zamestnávatelia budú vyplácať odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP v rozsahu § 76 ZP. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky, za ktorých prislúcha ďalšie zvýšené odstupné.

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

3) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. To isté platí pri odchode zamestnanca do predčasného starobného dôchodku. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky, za ktorých prislúcha ďalšie zvýšené odchodné.

Č A S Ť V.

Mzdy

Článok 33

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu mzda.

Článok 34

Pre odmeňovanie zamestnancov sa odporúča uplatňovať 12-triedny tarifný systém. Okrem tohoto systému môžu byť dojednané osobné zmluvné mzdy. Okruh pracovných činností-funkcií, ktoré budú odmeňované osobnými zmluvnými mzdami bude dohodnutý v PKZ.

Článok 35

Táto časť kolektívnej zmluvy zakotvuje minimálne nároky zamestnancov v odmeňovaní. Mzda zamestnanca sa skladá z konkrétne vymedzených zložiek mzdy, stanovených v tejto KZ a v podnikovej KZ.

Článok 36

1/ Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov /akcií/ alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa nepovažujú ani ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

2/ Ak je v ďalšom texte uvedený pojem „priemerný zárobok", myslí sa tým priemerný zárobok v zmysle § 134 ZP.

Článok 37

Zamestnávatelia zaraďujú zamestnancov na základe dohodnutého druhu vykonávanej práce do tarifnej triedy.

Článok 38

1) S účinnosťou od 1. 1. 2012 podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy mu patrí za vykonanú prácu vyplatená minimálna tarifná mzda podľa tejto stupnice:

Tarifná trieda	€ mesačne	€ sadzba za hodinu
1.	**327, 20**	**2, 00**
2.	**334, 00**	**2, 02**
3.	**336, 00**	**2, 04**
4.	**337, 00**	**2, 06**
5.	**340, 00**	**2, 09**
6.	**351, 00**	**2, 22**
7.	**379, 00**	**2, 38**
8.	**417, 00**	
9.	**446, 00**	
10.	**480, 00**	
11.	**537, 00**	
12.	**578, 00**	

2) Tarifné triedy platia pre 37,5 hodinový týždenný pracovný čas, v ktorom nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie.

Článok 39

Zaručená mzda sa rovná výške priznanej tarify v príslušnej tarifnej triede a priznaných mzdových kompenzácií a zvýhodnení za sťažený výkon práce, za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu, vo sviatok, za prácu nadčas a za odpoludňajšiu zmenu a ďalších mzdových zvýhodnení dohodnutých v PKZ.

Článok 40

1) Za prácu v sobotu a v nedeľu v rámci určeného harmonogramu rozvrhu pracovného času podľa čl. 26 a čl. 27 tejto Zmluvy patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % priemerného zárobku. V PKZ môže byť dohodnuté mzdové zvýhodnenie aj za prácu vykonávanú v sobotu a v nedeľu, ktorá pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

2) Za prácu v noci patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie za každú hodinu najmenej vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 a 5 ZP v € za hodinu pre prvý stupeň pri 37,5 hod. týždennom pracovnom čase. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu (§ 123 ZP).

3) Za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 a 5 ZP v € za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

4) Za prácu v odpoludňajšej zmene patrí zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,17 € za každú odpracovanú hodinu, pričom odpoludňajšia zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.

Článok 41

1) Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni patrí vo výške určenej § 122, ods. 1) ZP.

2) Dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvanástich kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom období po výkone práce vo sviato, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu 1 tohto článku tejto Zmluvy. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

3) Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku.

Náhrada mzdy v tejto výške patrí zamestnancovi tiež za deň, v ktorom sa mu poskytlo za prácu vo sviatok náhradné voľno. Náhrada mzdy v tejto výške nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku, alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom vo sviatok, prípadne časť z týchto zmien.

4) S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok (§ 122, ods. 5 ZP).

Článok 42

1) Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

a) najmenej vo výške 25 % priemerného zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch,

b) najmenej vo výške 33 % priemerného zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci,

c) najmenej vo výške 35 % priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác.

V PKZ možno dohodnúť jednotné zvýhodnenie najmenej vo výške 33 % priemerného zárobku bez ohľadu na to, kedy je práca nadčas vykonávaná / okrem bodu c /

2) Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas (§ 121, ods. 2 ZP).

Článok 43

1) Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu v prípadoch uvedených v § 55 ods. 2) ZP.

2) Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatreniua, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jeho bezrpostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia .

3) Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

4) Spôsob a podmienky preradenia zamestnanca na inú prácu sa riadia § 55 ZP a následne § 56 ZP.

Článok 44

1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu v dôsledku prestoja a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu v dôsledku nepriaznivých poveternostných vplyvov, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej v sume 50 % jeho priemerného zárobku.

3) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže prechodne prideľovať zamestnancom prácu (Článok 22 tejto Zmluvy), patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

4) V PKZ je možné dohodnúť aj priaznivejšie podmienky náhrady mzdy v bodoch 2) a 3) .

Článok 45

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Za nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť:

1) Patrí zamestnancovi náhrada v prípade, že bude pripravený doma, prípadne na inom dohodnutom mieste mimo pracoviska, aby mohol byť povolaný na pracovisko vo výške:

a) 20 % minimálneho mzdového nároku za každú hodinu,

b) 40 % minimálneho mzdového nároku za každú hodinu, ak ide o deň pracovného pokoja.

2) Ak je zamestnanec povolaný na výkon práce počas pracovnej pohotovosti, za ktorú mu prináleží náhrada v zmysle bodu 1 tohto článku, zamestnávateľ zabezpečí jeho dopravu na pracovisko a späť. Doba prepravy je zahrnutá do pracovnej pohotovosti.

3) V prípade pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške:

a) pomernej časti jeho tarifnej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku,

b) dvojnásobku pomernej časti jeho tarifnej mzdy v dňoch pracovného pokoja.

4) Čas, keď zamestnannec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotvosti, ktorá je prácou nadčas a je honorovaná v zmysle článku 42 tejto Zmluvy.

Článok 46

V PKZ môžu byť stanovené podmienky a rozsah odmeňovania pracovnej pohotovosti priaznivejšie, než je stanovené v tejto Zmluve.

Článok 47

Zamestnávatelia budú pri určovaní noriem spotreby práce postupovať v zmysle § 133 ZP.

Článok 48

Pri príležitosti významných pracovných a životných jubileí budú zamestnancom vyplatené odmeny. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Článok 49

Zamestnávatelia stanovia termíny výplaty mzdy v jednotlivých mesiacoch vo vnútorných predpisoch a oboznámia s nimi zamestnancov.

Článok 50

Mzda , náhrada mzdy a náhrada za pracovnú pohotovosť sa vyplácajú v zmysle § 130, ods. 2 ZP.

Č A S Ť VI.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 51

Zamestnávatelia zabezpečia stravovanie v zmysle § 152 ZP pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie vo vlastných zariadeniach, dovozom stravy alebo zmluvne v cudzích zariadeniach. Stravovanie bude zamestnancom zabezpečené aj počas dovolenky podľa podmienok dohodnutých v PKZ.

Článok 52

V podnikových kolektívnych zmluvách sa dohodne rozšírený okruh osôb, ktorým zamestnávateľ poskytne stravovanie (§ 152, ods. 7 ZP)

o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý minimálne **2 200,- €.**.

c) pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, resp. sa neprizná.

2) Schválenú čiastku vyplatí zamestnávateľ najneskôr do 30 dní od právoplatného rozhodnutia o zodpovednosti za pracovný úraz.

Článok 57

1) Zamestnávatelia sú povinní zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia

- zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie
- zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis

/ § 30, ods. 3, zákon č. 140 / 2008 Z. z. /

2) V súlade s § 8, ods. 2 zákona č. 462 / 2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvé 3 dni pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. V PKZ je možné percento náhrady zvýšiť.

Článok 58

1) Zamestnávatelia sa zaväzujú, že zabezpečia na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.

2) Zamestnávatelia budú platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov, ktoré budú hradené z nákladov alebo zo zisku.

3) Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 4,98 € mesačne.

4) Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca bude pre jednotlivé

skupiny zamestnancov určený v PKZ pri rešpektovaní nasledovných podmienok:

a) pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. Priaznivejšia výška príspevku môže byť dohodnutá v PKZ.

b) u ostatných zamestnancov sa ako kritériá pre pomer výšky príspevku zohľadní:

- vek zamestnaca,

- odpracované roky u zamestnávateľa,

- iné kritériá.

5) Systém doplnkového dôchodkového sporenia u zamestnávateľov zmluvne upravený umožní minimálne tieto dávky v súlade s platnými dávkovými plánmi, ktoré sú súčasťou zamestnávateľskej zmluvy:

- doplnkový starobný dôchodok
- doplnkový výsluhový dôchodok

6) Podmienky nároku na doplnkový výsluhový dôchodok budú upravené v PKZ.

7) Zamestnávatelia budú rešpektovať čakaciu dobu (dobu trvania pracovného pomeru) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:

- nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitú dobu,
- trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu.

8) Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

9) Zamestnávatelia sa zaväzujú, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokujú s príslušným odborovým orgánom, najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a zdravie pri práci

Článok 59

1) Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. BOZP v znení neskorších predpisov a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.

2) Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pripráci so zreteľom na všetkx okolnosti týkajúce sa práce, v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi o BOZP.

3) Zamestnávateľ zabezpečí, aby pracoviská, komunikácie, stroje, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.

4) Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, napojení (inštalácii), používaní, kontrole, údržbe a oprave.

5) Zamestnávateľ zabezpečí , aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

6) Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ujmu na zdraví a s ochranou pred nimi.

7) Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.

8) Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.

9) Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.

10) Na základe zoznamu na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov vypracovaného na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia bude zamestnávateľ bezplatne poskytovať zamestnancom účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv a viesť o ich výdaji evidenciu.

11) Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 6 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

12) Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov zabezpečí zástupcom zamestnancov na plnenie úloh v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci vzdelávanie potrebné na výkon ich funkcie, poskytne im v primeranom rozsahu pracovné voľná s náhradou mzdy a vytvorí im nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

13) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac, ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zátupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.

14) Zamestnávateľ zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci mali účinnú ochranu pred akýmkoľvek opatrením, ktoré by ich mohlo poškodiť vrátane prepustenia, motivovaného ich postavením alebo činnosťou zástupcov zamestnancov alebo ich členstvom v odboroch, či účasťou na odborárskej činnosti pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv alebo iných spoločne dohodnutých úprav.

15) Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnacov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci spolu s uvedením pracoviska na ktorom pracujú.

16) Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovnej a technologickej disciplíne.

17) Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s ním všetky otázky bezpečnosti a zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestancov.

Článok 60

1) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolania. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

2) Na účel posklytovania rekondičného pobytu je vybraným povolaním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

3) Zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

4) Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zametsnancov, vrátane zástupcov pre BOZP. Zoznam vybraných povolaní tvorí prílohu PKZ.

5) Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

Č A S Ť VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 61

V dobe účinnosti tejto Zmluvy je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa Obchodného zákonníka, písomne vyrozumieť nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa o existencii tejto Zmluvy a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa, resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je nový zamestnávateľ (§§ 27-29 a 29a ZP) povinný dodržiavať túto kolektívnu zmluvu aj PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 62

V sporných prípadoch robí výklad tejto Zmluvy komisia s paritným zastúpením oboch zmluvných strán.

Článok 63

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

Článok 64

ZSD SR sa zaväzuje oboznámiť s obsahom tejto Zmluvy a s každou jej zmenou /dodatkom/ všetky členské zamestnávateľské organizácie a OZ DLV všetky členské odborové organizácie do 15 dní od vzniku platnosti.

Článok 65

ZSD SR doručí túto Zmluvu do 15 dní odo dňa vzniku platnosti Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie, rovnako tak jej prípadné zmeny (dodatky) a rozhodnutia rozhodcov.

Článok 66

Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcami zmluvných strán a účinná je od 1. januára 2012 do 31. decembra 2012.

Vo Zvolene, dňa 12. decembra 2011

.....

Zdenek D l u g o š

predseda OZ DLV

.....

Ing. Igor P a t r á š

prezident ZSD SR

.....

Jozef K o v á č i k

podpredseda OZ DLV

.....

Ing. Jozef G a l d u n

člen Predstavenstva ZSD SR

Príloha č. 1

Z o z n a m

členských spoločností Zväzu spracovateľov dreva Slovenskej republiky, pre ktoré je záväzná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu na rok 2012 :

1) **LIGNOTESTING, a. s. Technická 5, 821 04 Bratislava 2**
2) **VITAL, a. s. Dolné Rudiny 1 , 010 01 Žilina**