

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

uzatvorená medzi

Odborovým zväzom KOVO,

Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska

a

Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky

OBSAH

ČASŤ I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

- Článok 1. Účel a obsah zmluvy
- Článok 2. Právny základ kolektívnej zmluvy a súlad s právnymi predpismi
- Článok 3. Platnosť a účinnosť zmluvy

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

- Článok 4. Zákaz diskriminácie
- Článok 5. Ochrana volených odborových funkcionárov
- Článok 6. Práva zamestnávateľov
- Článok 7. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov
- Článok 8. Právo na spolurozhodovanie
- Článok 9. Právo na prerokovanie
- Článok 10. Právo na informovanie
- Článok 11. Kontrolná činnosť
- Článok 12. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

ČASŤ III. POLITIKA ZAMESTNANOSTI

- Článok 13. Politika zamestnanosti
- Článok 14. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy
- Článok 15. Skončenie pracovného pomeru
- Článok 16. Kvalifikácia, rekvalifikácia

ČASŤ IV. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

- Článok 17. Dovoľka na zotavenie a pracovné voľno

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ

- Článok 18. Zdravotná starostlivosť
- Článok 19. Stravovanie zamestnancov
- Článok 20. Odchod do starobného dôchodku
- Článok 21. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca
- Článok 22. Sociálny fond
- Článok 23. Doplnkové dôchodkové sporenie
- Článok 24. Ostatné sociálne služby
- Článok 25. Cestovné náhrady

ČASŤ VI. ODMENOVANIE ZAMESTNANCOV

- Článok 26. Mzda
- Článok 27. Mzdový vývoj, nárast nákladov na pracovnú silu
- Článok 28. Zaráďovanie pracovných činností do tarifných tried
- Článok 29. Tarifná mzda
- Článok 30. Mzda za prácu nadčas
- Článok 31. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť
- Článok 32. Mzda a náhrada mzdy za sviatok
- Článok 33. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu
- Článok 34. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
- Článok 35. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- Článok 36. Ďalšie príplatky a mzdové zvýhodnenia
- Článok 37. Mzda pri výkone inej práce
- Článok 38. Prekážky na strane zamestnávateľa
- Článok 39. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

ČASŤ VII. OCHRANA PRÁCE

- Článok 40. Povinnosti zamestnávateľa
- Článok 41. Povinnosti zamestnancov
- Článok 42. Kontrola odborovým orgánom
- Článok 43. Osobné ochranné pracovné prostriedky

- Článok 44. Výchova zamestnancov k BOZP
Článok 45. Laická predlekárska prvá pomoc

ČASŤ VIII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

- Článok 46. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom
Článok 47. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

ČASŤ IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

ČASŤ I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Zamestnávateľa a odborové organizácie vystupujú vo vzájomných vzťahoch ako partneri. Tento vzťah deklaruje najmä dohovor MOP č. 87/1948 (oznámenie č. 489/1990 Zb.), zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (*d'alej len „Zákonník práce“*), zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (*d'alej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“*) a ďalšie platné právne predpisy.

Zamestnávateľa a odborové organizácie uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

Článok 1. Účel a obsah zmluvy

Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (*d'alej len „KZVS“*) s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými odbormi. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov.

Článok 2. Právny základ kolektívnej zmluvy a súlad s právnymi predpismi

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZVS v súlade s platnými právnymi predpismi Slovenskej republiky, dohovormi a odporúčaniami MOP, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Článok 3. Platnosť a účinnosť zmluvy

1. Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZVS sa uzatvára sa na obdobie **od 01. 06. 2011 do 31. 03. 2012.**
2. KZVS je záväzná pre:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) zamestnávateľov uvedených v **Prílohe č. 1 tejto KZVS,**
 - c) príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v bodoch a),
 - d) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bodoch a).

3. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činnosti SK NACE Rev. 2 podľa vyhlášky ŠÚSR č. 306/2007 Z. z., je nasledovné:

232 - výroba žiaruvzdorných výrobkov

235 - výroba cementu, vápna a sadry

241 - výroba surového železa a ocele a ferozliatin

244 - výroba drahých a ostatných neželezných kovov

245 - odlievanie kovov

259 - výroba ostatných kovových výrobkov

383 - recyklácia materiálov

712 - technické testovanie a analýzy

829 - pomocné obchodné činnosti i. n.

ČASŤ II.

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 4. Zákaz diskriminácie

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 5. Ochrana volených odborových funkcionárov

Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 8 Zákonníka práce, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Rovnaké podmienky ochrany sa vzťahujú aj pre zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Článok 6. Práva zamestnávateľov

1. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov uzavrieť, zmeniť, či skončiť pracovný pomer, podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch a v tejto kolektívnej zmluve.
2. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútro podnikových pravidiel, noriem a iných aktov, prijímania vhodných opatrení na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku v súlade s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZVS.

Článok 7. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov

1. Zamestnávateľia uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.
2. Zamestnávateľia uznávajú právo účasti odborov na spolurozhodovaní, prerokovaní, informovaní a na kontrolnú činnosť, ktoré im prislúcha vo veciach a v rozsahu stanovených pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou
3. Odbory sa zaväzujú svojou činnosťou podporovať podnikateľské zábery, hospodársku prosperitu a dobré meno zamestnávateľa, s cieľom zabezpečiť zamestnancom s tým súvisiace výhody, kvalitné pracovné prostredie a sociálne istoty. Zástupcovia odborového orgánu,

zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborníci plniaci úlohy pre zástupcov odborového orgánu ako aj pre zástupcov zamestnancov pre BOZP sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

4. Príslušný odborový orgán má právo vo svojej činnosti využívať externé služby fyzických i právnických osôb v súlade s platnými právnymi predpismi. V týchto prípadoch platí povinnosť mlčanlivosti uvedená v predchádzajúcom ustanovení.
5. Zmluvné strany uznávajú právo zamestnancov voliť v súlade s právnymi predpismi vlastných zástupcov do dozorných rád.
6. Zamestnávatelia po dohode s odborovou organizáciou upravujú vo vnútornom predpise príklady možného klasifikovania závažnosti porušovania pracovnej disciplíny.

Článok 8. Právo na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom sa uskutočňujú v rozsahu stanovenom v Zákonníku práce a v tejto KZVS.

Článok 9. Právo na prerokovanie

1. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ za tým účelom poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady. Prípady prerokovania upravuje § 237 Zákonníka práce. V prípade, že príslušný odborový orgán nedá zamestnávateľovi vyjadrenie k materiálom predloženým na prerokovanie do 10 dní od obdržania, považuje sa tento materiál za prerokovaný.
2. Ďalšie prípady prerokovania medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom môžu byť dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách (*d'alej len „PKZ“*).

Článok 10. Právo na informovanie

1. Informovaním sa rozumie písomné odovzdanie podkladov príslušnému odborovému orgánu alebo ústna informácia.
2. Odborové orgány budú poskytovať potrebné informácie zamestnávateľovi o svojich opatreniach a zámeroch pred prijatím rozhodnutia, ktoré môžu mať vplyv na hospodársku politiku zamestnávateľa a postojov k sociálnym opatreniam.
3. Zmluvné strany dohodnú v PKZ spôsob komunikácie medzi sebou a dohodnú prípady práva na informovanie.
4. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 11. Kontrolná činnosť

Príslušný odborový orgán kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnený najmä:

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská, § 230 ods. 3 Zákonníka práce sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- e) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- f) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- g) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 12. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Rozsah hradenia nákladov nad rámec predchádzajúcej vety sa môže dohodnúť v PKZ
2. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa v rozsahu a za podmienok dohodnutých v PKZ. Po skončení výkonu tejto činnosti ho zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, zamestnávateľ ho zaradí na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, resp. mu ponúkne prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi príslušného odborového orgánu na účasť na vzdelávaní, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, vrátane odvodov, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
4. Pri riešení problémov zamestnancov na odlúčených pracoviskách organizácie, kde právomoc kontroly odborovým orgánom vyplýva zo zákona, zamestnávateľ uhradí, ak tak stanoví predchádzajúca písomná dohoda s príslušným odborovým orgánom, náklady spojené s touto cestou.
5. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Príslušnému odborovému inšpektorovi pre BOZP umožnia zamestnávateľia za prítomnosti zástupcu zamestnávateľa prístup na pracoviská za dodržania príslušných predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Aj v týchto prípadoch platí povinnosť

zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva zamestnávateľa a o skutočnostiach ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

6. Odborová organizácia oboznámi zamestnávateľa so svojou členskou základňou, organizačnou štruktúrou a kompetenciami príslušných odborových orgánov spolu so zoznamom členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení zúčastňovať sa na pracovnoprávných vzťahoch vo forme spolurozhodovania, prerokovania, informovania a kontrole. Zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán s príslušnou organizačnou štruktúrou zamestnávateľa ako aj s príslušným organizačným štatútom.
7. Zamestnávateľa budú bezplatne zrážať členský príspevok mesačne zo mzdy každému členovi odborej organizácie na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Zamestnávateľa sa zároveň zaväzujú zrážať splátky sociálnych návratných výpomocí poskytnutých odborovou organizáciou zamestnancom. Písomný súhlas so zrážkou zo mzdy za jednotlivých členov predloží príslušný odborový orgán. Túto finančnú čiastku poukážu pravidelne mesačne na účet príslušnej odborej organizácie a doklady o zrážkach členských príspevkov poskytnú príslušnému odborovému orgánu (celková zrazená čiastka a zoznam zamestnancov – členov príslušného OZ). Závazok bezplatného zrážania členských príspevkov odborových organizácií ako aj splátok sociálnych návratných výpomocí poskytnutých odborovou organizáciou zamestnancom sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý ku dňu účinnosti rozšírenia tejto KZVS vykonáva podnikateľskú činnosť po dobu kratšiu ako 36 mesiacov alebo nemá uzavretú PKZ 36 a viac mesiacov po sebe.
8. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy v dohodnutom počte výtlačkov a činnosťou odborov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v rozsahu vyplývajúcom z príslušných právnych predpisov, tejto KZVS, PKZ a príslušných vnútropodnikových noriem.
9. Podmienky a rozsah poskytovania pracovného voľna z dôvodu výkonu funkcie v odborovom orgáne určí PKZ. Čas strávený kolektívnym vyjednávaním o PKZ členmi odborej organizácie počas stanovenej pracovnej doby sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
10. Zamestnávateľ poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne jednému členovi odborového orgánu s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnáva viac ako 500 zamestnancov.

ČASŤ III. POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Článok 13. Politika zamestnanosti

1. Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že v prípade plánovaného uskutočnenia štruktúrnych a organizačných zmien, v dôsledku ktorých zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, budú o nich písomne informovať príslušný odborový orgán, najneskôr však 15 dní pred ich uskutočnením a budú s ním rokovať o opatreniach na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov týchto zmien na zamestnancov.
3. Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b)

Zákonníka práce alebo ak sa pracovný pomer skončí z iného dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.

4. Zamestnávateľa sa zaväzujú v rámci svojich možností vytvárať pracovné miesta alebo spolupracovať s inými zamestnávateľmi pri vytváraní pracovných miest s vhodnými podmienkami pre zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí pri výkone práce pre zamestnávateľa utrpeli pracovný úraz alebo boli postihnutí chorobou z povolania. Zamestnávateľa sú povinní v rámci svojich potrieb umožniť im získanie, prehĺbenie a zvýšenie potrebnej kvalifikácie.
5. Zamestnávateľa sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest spôsobom dohodnutým s príslušným odborovým orgánom tak, aby zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach
6. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že nebudú prijímať nových zamestnancov počas uplatňovania organizačných zmien, následkom ktorých dôjde ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami. Prípadné voľné pracovné miesta obsadia rekvifikovanými nadbytočnými zamestnancami z titulu týchto zmien. Uvedené neplatí, pokiaľ zamestnávateľ vzhľadom na odbornosť a naliehavosť obsadenia pracovného miesta to nevie zabezpečiť vlastnými zdrojmi alebo v prípade nezájmu uvoľnených zamestnancov o voľné pracovné miesto.
7. Zamestnávateľa budú prihliadať pri svojich rozhodnutiach, že navrhované organizačné a štrukturálne zmeny nebudú vyžadovať zvýšenú potrebu nadčasovej práce a umožnia čerpanie prestávok v práci, dovoleniek a iných nárokov na pracovné voľno z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca.
8. Ak nebude medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnuté inak, zamestnávateľ podľa svojich možností neuplatní výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce:
 - a) u zamestnancov 5 rokov a menej pred vznikom nároku na starobný dôchodok a ktorí zároveň s touto podmienkou odpracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov (na základe zápočtu rokov) 30 a viac rokov alebo
 - b) ak sú obaja manželia zamestnancami rovnakej spoločnosti a jednému z manželov skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnávateľ neukončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce druhému z manželov po dobu 1 roka odo dňa skončenia pracovného pomeru s prvým z manželov, pokiaľ minimálne jeden z manželov odpracoval v danej spoločnosti minimálne 3 roky.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie. Rovnako neplatí, ak zamestnanec neprijme ponúknutú inú vhodnú prácu.
9. Zamestnávateľa sa zaväzujú na požiadanie umožniť odborovému orgánu prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom v dohodnutom rozsahu.

Článok 14. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú :
 - a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
 - b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
3. Ak sú pracovné podmienky podľa bodu 2 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce.
4. V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Článok 15. Skončenie pracovného pomeru

1. Zmluvné strany v PKZ môžu dohodnúť, že nárok na pracovné voľno pri hľadaní pracovného miesta uvedený v § 141 ods. 2, písm. i) Zákonníka práce sa môže zvýšiť.
2. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z dôvodov § 63, ods. 1, písm. a) – c) Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi vhodnou formou poučenie o jeho základných právach.
3. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že v PKZ dohodnú podmienky pre poskytnutie odstupného nad rámec § 76 Zákonníka práce zamestnancom, ktorí skončia pracovný pomer v zmysle § 76 ods. 1. Zákonníka práce.

Článok 16. Kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
2. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na štúdiu popri zamestnaní a na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium popri zamestnaní na zvýšenie kvalifikácie. Náležitosti dohody obsahuje § 155 Zákonníka práce.

ČASŤ IV. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ

Článok 17. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

1. Termín, dĺžku alebo prípadnú zmenu plánovaného hromadného čerpania dovolenky na zotavenie dohodnutej s príslušným odborovým orgánom je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom najneskôr 14 dní pred jej začiatkom.
2. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku na ich žiadosť pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke najmenej 3 pracovných dní.
3. Zamestnávateľ poskytne osamelým matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody.
4. Pri odpracovaní minimálne 21 dní má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke minimálne jeden deň nad rámec stanovený Zákonníka práce v nasledovných prípadoch :
 - a) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa nahradzujúcej starostlivosť rodičov,
 - b) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), rodičov druha (družky),
 - c) z dôvodov vlastnej svadby,
 - d) z dôvodu sťahovania sa zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie, ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa.Na toto platené voľno nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v čase 12 po sebe idúcich mesiacov pred vznikom potreby pracovného voľna.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci podľa podmienok dohodnutých v PKZ.

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 18. Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné lekárske preventívne prehliadky v rozsahu dohodnutom v PKZ.
2. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom prispievať zamestnancom na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov rekondičné pobyty podľa príslušných ustanovení zákona o bezpečnosti práce v znení neskorších predpisov. V PKZ sa môžu dohodnúť doplnkové regeneračné pobyty pre zamestnancov pracujúcich v prostredí jedného rizika.

Článok 19. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľia sa zaväzujú prispievať na stravovanie, okrem príspevku vyplývajúceho zo Zákonníka práce, aj príspevkom zo sociálneho fondu, ktorého výška alebo spôsob určenia bude dohodnutá v PKZ.
2. V PKZ alebo, ak nie je PKZ v obdobnej dohode, sa môžu dohodnúť aj podmienky poskytovania stravovania zamestnancom počas prekážok v práci (napr.: práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, dovolenka a pod.) a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (napr.: dôchodcom, učňom a pod.).

Článok 20. Odchod do starobného dôchodku

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 podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. V PKZ je možné stanoviť podmienky pre poskytnutie vyššieho odchodného.

Článok 21. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca

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

Výšku výpomoci dohodnú strany v PKZ osobitne pre každého uvedeného pozostalého. Ak v PKZ sa strany nedohodnú inak platí, že výška výpomoci pre jedného pozostalého je vo výške trojnásobku priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Výška výpomoci pre všetkých pozostalých spolu nesmie presiahnuť výšku deväťnásobku priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Peňažná výpomoc podľa tohto bodu bude realizovaná v rozsahu zodpovednosti podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.

V týchto prípadoch zamestnávateľ odpustí pôžičku resp. zvyšok pôžičky poskytnutej zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ odpustí pôžičku takisto v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku (pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %) následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania za podmienky, že sa spoločnosť nezabaví zodpovednosti podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce. V prípade, že sa spoločnosť zbaví zodpovednosti čo i len sčasti podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, je zamestnanec povinný splatiť zostatok pôžičky do výšky podielu svojho zavinenia.

Článok 22. Sociálny fond

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

2. Zamestnávateľa, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3, ods. 2 Zákona o sociálnom fonde, zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 0,6 až 1 % zo základu určeného v zákone (§ 4, ods. 1 Zákona o sociálnom fonde). Okrem vyššie uvedeného povinného prídelu do sociálneho fondu je možné v PKZ dohodnúť tvorbu sociálneho fondu aj prídedom podľa § 3, ods. 1), písm. b. 1) Zákona o sociálnom fonde a to do výšky 0,5% zo základu určeného v Zákone o sociálnom fonde.
3. Zamestnávateľa sú povinní v PKZ dohodnúť spôsob použitia sociálneho fondu a predkladať príslušnému odborovému orgánu minimálne raz ročne správu o jeho čerpaní.

Článok 23. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, v zmysle § 58 zák. č. 650/2004 Z. z. o DDS v znení neskorších predpisov, plniť svoje povinnosti stanovené zamestnávateľskou zmluvou uzatvorenou s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Za zamestnancov, ktorí vykonávajú práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia zaradené do kategórie 3 alebo 4, platí zamestnávateľ príspevky do DDS vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však vo výške stanovenej zákonom č. 650/2004 Z. z. o DDS v znení neskorších predpisov (aktuálne vo výške 2 % z vymeriavacieho základu).
3. Výška a podmienky platenia príspevkov zamestnávateľa na DDS sa dohodnú v PKZ.
4. Odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy je možné iba zo zákonom stanovených dôvodov. Prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy je zamestnávateľ povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom v lehote najneskôr jeden mesiac pred prijatím takéhoto rozhodnutia.
5. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že prípadné vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy je možné iba po dohode s príslušným odborovým orgánom.
6. V prípade podpísania účastníckych zmlúv s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami zo strany zamestnanca bude zamestnávateľ platiť príspevky iba do jednej z nich.

Článok 24. Ostatné sociálne služby

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti sociálnej, vyplývajúcej z pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Zamestnávateľ môže umožniť prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a hmotného majetku vlastným zamestnancom. Podmienky stanoví zamestnávateľ vo vnútornom predpise.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i ďalšie služby podľa podmienok stanovených vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov a pomôcok. Podmienky poskytnutia pomoci sa stanovujú vo vnútornom predpise.

Čl. 25. Cestovné náhrady

V PKZ sa môže dohodnúť rozsah a výška cestovných náhrad nad rámec zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

ČASŤ VI. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 26. Mzda

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzda nesmie byť nižšia ako je mzda stanovená osobitným predpisom (zákon o minimálnej mzde, Zákonník práce).
2. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenie 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, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
3. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa ustanovení Zákonníka práce alebo osobitných predpisov najmä:
 - a) náhrada mzdy,
 - b) odstupné,
 - c) odchodné,
 - d) cestovné náhrady,
 - e) náhrada za pracovnú pohotovosť,
 - f) náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
 - g) výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
 - h) príspevok zo sociálneho fondu,
 - i) daňový bonus,
 - j) ďalšie plnenia poskytované zamestnancovi zo zisku po zdanení,
 - k) plnenia poskytované zamestnancovi za prácu pri príležitosti pracovného alebo životného výročia, ak sa poskytujú zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.
4. Mzda pozostáva z tarifnej mzdy, mzdových zvýhodnení a z ostatných dohodnutých mzdových foriem.
5. Mzdové zvýhodnenia a ich výšky nad rámec všeobecne záväzných predpisov a ostatné zložky mzdy sa môžu dohodnúť na úrovni PKZ.

Článok 27. Mzdový vývoj, nárast nákladov na pracovnú silu

Náklady na pracovnú silu sa v roku 2011 zvýšia v priemere o 28 € (*slovom: dvadsaťosem eur*) na zamestnanca mesačne oproti roku 2010.

Článok 28. Zaradovanie pracovných činností do tarifných tried

Podľa charakteru a náplne pracovnej činnosti, náročnosti, zodpovednosti a namáhavosti pracovného miesta sa zamestnanci zaradujú do tarifných tried.

Článok 29. Tarifná mzda

Tarifná mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzdová tarifa tarifnej triedy, do ktorej je zaradená jeho dohodnutá práca. Pri kumulácii pracovných činností zaradených do rôznych tarifných tried, sa pri stanovení mzdovej tarify prihliada na podiel najvyššie zaradenej práce. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní úkolovou formou mzdy. Pravidlá pre priznávanie tarifných miezd nad rámec rozpätia príslušných tarifných tried sa môžu dohodnúť v PKZ.

Článok 30. Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.
2. Zamestnávateľ môže v PKZ dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. Zamestnávateľ, ktorý nemá v PKZ dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Článok 31. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 odseku 2 Zákonníka práce patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety tohto bodu a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.
5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 32. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. 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 troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. 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 v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.
4. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu

bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

5. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

Článok 33. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

1. Zamestnancovi prislúcha za každú hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 0,3 € za hodinu, ak sa toto zvýhodnenie nerieši inou formou.
2. Pokiaľ bola mzda v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve dojednaná už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu alebo v nedeľu mzdové zvýhodnenie podľa predchádzajúceho odseku neprislúcha.

Článok 34. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

3. Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

4. Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.

5. Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

Článok 35. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v eurách za hodinu pre prvý stupeň.
2. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatrí.

Článok 36. Ďalšie príplatky a mzdové zvýhodnenia

Mzdové zvýhodnenia stanovené za znevýhodnenie výkonu práce a ich minimálne výšky sa môžu dohodnúť v PKZ.

Článok 37. Mzda pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu
 - a) ohrozenia chorobou z povolania,
 - b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
 - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných 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.
2. Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

Článok 38. Prekážky na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v bodoch 1 a 2 zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

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

Článok 39. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

1. V prípade, že nie je uzavretá PKZ zamestnávateľ povinný oboznámiť všetkých zamestnancov s tými ustanoveniami Časti VI. Odmeňovanie zamestnancov a častí mzdového systému zamestnávateľa, ktoré sa ich dotýkajú a umožniť im do nich nazerat'.
2. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia budú poskytovať polročne odborovej organizácii informácie o priemerných mzdách podľa kategórií zamestnancov a o nákladoch na pracovnú silu.
4. V PKZ sa spresní spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely.
5. Okruh mzdových zvýhodnení dohodnutých v KZVS a ich výška je minimálna. V PKZ možno dohodnúť vyššie plnenia, rozšíriť okruh mzdových zvýhodnení a spôsob ich vzájomnej kumulácie, prípadne paušalizácie.

ČASŤ VII. OCHRANA PRÁCE

Článok 40. Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľia sú povinní prerokovať s príslušným odborovým orgánom zásadné otázky týkajúce sa ochrany práce a pracovného prostredia.
2. Zamestnávateľia sa zaväzujú v rámci svojej pôsobnosti vytvárať podmienky na bezpečnú a zdraviu nezávadnú prácu. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov budú zabezpečovať ako neoddeliteľnú súčasť svojej činnosti. Výsledky o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa predkladajú príslušnému odborovému orgánu v rozsahu a termínoch dohodnutých v PKZ .
3. V súlade s príslušnými právnymi predpismi zamestnávateľ vykoná merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov na pracoviskách, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových faktorov. O výsledkoch meraní zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán prostredníctvom členov pracujúcich v komisii BOZP.
4. Zamestnávateľia budú zamestnancov oboznamovať v rámci školení s nebezpečenstvami, ohrozeniami a mierou rizika, pri prácach a na pracoviskách. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom informácie o tom, do akej miery prostriedky kolektívnej a individuálnej ochrany znižujú tieto ohrozenia.
5. Zamestnávateľia budú vykonávať minimálne 1-krát ročne previerky BOZP na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti, ako aj za účasti zástupcov zamestnancov pre BOZP. Výsledky týchto

previerok zamestnávateľa prejednávajú s príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľa príjmu opatrenia s termínom odstránenie zistených nedostatkov.

6. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že budú vykonávať minimálne polročne rozbor stavu BOZP, úrazovosti a z toho vyplývajúcej pracovnej neschopnosti pre príslušné odborové orgány alebo pre zástupcov odborových organizácií.
7. Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania zamestnávateľa zabezpečia v odškodňovacej komisii za účasti povereného zástupcu odborovej organizácie.
8. Zamestnávateľ v primeranom rozsahu uvoľní zamestnanca určeného príslušným odborovým orgánom na výkon kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Bližšie podmienky uvoľnenia sa môžu dohodnúť v PKZ.
9. Zamestnávateľ zabezpečí nahlásenie vzniku choroby z povolania a vznik závažného pracovného úrazu príslušnej odborovej organizácii. Závery z prešetrovania prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou.
10. Zamestnávateľa sa zaväzujú poskytnúť zástupcom zamestnancov pre BOZP na ich činnosť a účasť na vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dohodnutom v PKZ. V prípade vyslania zamestnávateľom im poskytnú potrebné prostriedky na výkon ich funkcie a uhradia cestovné náklady na ich školenie v nevyhnutne potrebnom rozsahu.

Článok 41. Povinnosti zamestnancov

Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka. Komplex povinností zamestnancov v oblasti BOZP je uvedený v § 12 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov. Zamestnanec je povinný:

- a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
- b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,
- c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s:
 - návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,
 - poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,
- d) obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie osvedčenie alebo preukaz a ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo vykonávanie činnosti,
- e) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,
- f) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,
- g) dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,

- h) zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti,
- i) podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci,
- j) oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
- k) nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
- l) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise,
- m) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
- n) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch.

Článok 42. Kontrola odborovým orgánom

1. Príslušný odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa. Pritom má právo najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch, zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
2. O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

3. O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

Článok 43. Osobné ochranné pracovné prostriedky

1. Zamestnávateľ zabezpečí certifikované osobné ochranné pracovné prostriedky, hygienické prostriedky pre zamestnancov podľa schváleného regulatívu osobných ochranných pracovných pomôcok (*d'alej len „OOPP“*). Zároveň je povinný kontrolovať ich používanie a hospodárenie s nimi. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom a poskytne umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny. Regulatívy pre OOPP, pitný režim a umývacie, čistiace prostriedky a ochranné pracovné masti, pred schválením prerokuje s odborovou organizáciou.

Článok 44. Výchova zamestnancov k BOZP

Zamestnávateľ a odborové orgány budú viesť zamestnancov k dodržiavaniu zásad BOZP v podmienkach svojich pracovísk. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy všetkých zamestnancov bola bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a prevencia rizík.

Článok 45. Laická predlekárska prvá pomoc

Zamestnávateľ zabezpečí školenie zamestnancov k poskytnutiu prvej pomoci v počte dohodnutom s príslušným odborovým orgánom.

ČASŤ VIII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 46. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto KZVS a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený zamestnanca a príslušný odborový orgán.
2. Rokovanie o riešení sťažnosti alebo sporu vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany, ak ho nevyrieši sám.
3. Ak sa sťažnosť alebo spor nevyrieši do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený túto skutočnosť zamestnancovi a postúpi spor komisii na to osobitne ustanovenej.
4. Postupom podľa ustanovení bodu 1 - 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky na súde.

Článok 47. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

1. Na riešenie sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZVS, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a na riešenie individuálnych sporov ustanovia zmluvné strany komisiu.
2. Komisia je trvale ustanoveným orgánom, zloženým najmenej z troch zástupcov za každú zmluvnú stranu.
3. Komisia sa schádza z podnetu jednej zo strán alebo pri postúpení sporu s cieľom vyriešiť predmet sporu do 15 pracovných dní.
4. Pri riešení sporov vo veci plnenia záväzkov z tejto KZVS, z ktorých nevznikajú individuálne nároky zamestnancom a sporov o výklad tejto KZVS, sa spor považuje za vyriešený na základe spoločného zhodného názoru všetkých členov komisie. Uvedená komisia je zároveň oprávnená podávať výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS.

ČASŤ IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Zmenu KZVS možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obe zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZVS do 30 dní od ich predloženia. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZVS. Povinnosť kolektívne vyjednávať vzniká vtedy, keď sa zmenili právne predpisy platné v čase uzatvárania tejto KZVS a z ktorých sa vychádzalo pri uzatváraní tejto KZVS, ak tieto zmeny majú vplyv na KZVS. Povinnosť vyjednávať mzdovú časť vzniká k 1.1. bežného roka.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a iniciatív v pracovných priestoroch zamestnávateľa a odborových organizácií.

V Košiciach 06.07. 2011


PhDr. Emil MACHYNA
predseda Rady OZ KOVO


Milan TÓTH
viceprezident NKOS Zväz KOVO-METAL


Ing. Vladimír JACKO, PhD., MBA
prezident Zväzu hutníctva, ťažobného
priemyslu a geológie Slovenskej republiky

Zoznam zamestnávateľských organizácií

P. č.	Obchodné meno	Sídlo	IČO	SK NACE
1	Carmeuse Slovakia, s.r.o.	Slavec 179, 049 11 Slavec	36 198 749	23 520
2	KOVOHUTY, a.s.	ul. 29. augusta 586, 053 42 KROMPACHY	36 200 867	24 440
3	Laná, s.r.o.	Priemyselná 12, 965 48 Žiar nad Hronom	36 042 811	25 930
4	OBAL-SERVIS, a.s. Košice	Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice	31 653 847	82 920
5	OFZ, a.s.	027 53 Istebné	36 389 030	24 100
6	Refrako s.r.o.	Vstupný areál U. S. Steel , 044 54 Košice	36 216 887	23 200
7	Slovalco, a.s.	Priemyselná 14, 965 48 Žiar nad Hronom	31 587 011	24 420
8	SLOVAL, s.r.o.	Priemyselná 12, 965 48 Žiar nad Hronom	36 646 831	24 540
9	TUBAPACK, a.s.	Priemyselná 12, 965 48 Žiar nad Hronom	36 629 723	25 920
10	U. S. Steel Košice, s.r.o.	Vstupný areál U. S. Steel , 044 54 Košice	36 199 222	24 100
11	U. S. Steel Košice – Labortest, s.r.o.	Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice	31 699 634	71200
12	VULKMONT, a.s. Košice	Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice	31 650 015	38 320
13	ZSNP, a.s.	Priemyselná 12, 965 63 Žiar nad Hronom	30 222 524	24 420