

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

VYŠŠIEHO STUPŇA

na roky
2015-2016

uzatvorená medzi

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

a

Slovenským cukrovarníckym spolkom
zastúpeným: **Ing. Michalom Abelovičom, MSc.**
predsedom predstavenstva
a
Ing. Dušanom Janičkom
podpredsedom predstavenstva

O b s a h

Časť I.	Všeobecné ustanovenia	3
Časť II.	Vzťahy zmluvných strán	3
Časť III.	Zamestnanosť	7
Časť IV.	Pracovnoprávne nároky	9
Časť V.	Odmeňovanie	11
Časť VI.	Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov	15
Časť VII.	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	18
Časť VIII.	Záverečné ustanovenia	20
Príloha č.1		
	Zoznam členov združených v Slovenskom cukrovarníckom spolku na ktorých sa vzťahuje KZVS	22
Príloha č.2.		
	Charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest	23

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1.

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

Článok 2.

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

Článok 3.

Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť od 01.03.2015. Kolektívna zmluva je platná a účinná do 31.12.2016, s výnimkou časti V. – odmeňovanie, kde sa partneri sa dohodli, že o uzavretí dodatku k tejto KZVS budú rokovať v zmysle článku 37 tejto KZVS.

Článok 4.

V prípade, že do 31.12.2016 nebude uzatvorená nová KZVS, zmluvné strany sa dohodli, že sa predlžuje platnosť tejto KZVS do 31.3.2017. Zmluvné strany začnú kolektívne vyjednávať do 30 dní od predloženia návrhu.

Článok 5.

KZVS je záväzná pre zamestnávateľské organizácie združené v Slovenskom cukrovarníckom spolku, v ktorých pôsobia členské organizácie OZ potravinárov SR.

Článok 6.

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

ČASŤ II.

Vzťahy zmluvných strán

Článok 7.

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

Článok 8.

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

Článok 9.

Výbor základnej organizácie Odborového zväzu potravinárov SR pôsobiaci u zamestnávateľa na ktorého sa vzťahuje táto KZVS je príslušným odborovým orgánom, oprávneným vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie u zamestnávateľa, na ktorého sa vzťahuje táto KZVS a to v súlade so Stanovami OZ potravinárov SR a § 232 ZP.

Článok 10.

Zamestnávateľa a odborová organizácia sa zaväzujú vzájomne informovať o:

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

Článok 11.

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

Článok 12.

Zamestnávateľa sú okrem skutočností stanovených § 237 ZP povinní prerokovať s príslušným odborovým orgánom najmä:

- a/ opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie absolventov, matiek a osôb so zdravotným postihnutím podľa potreby,
- b/ opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia podľa potreby, vždy však pred ich zmenou,
- c/ opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov všetkých zamestnancov, najmenej jeden mesiac pred dátumom realizácie opatrenia,
- d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splýnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa spravidla dva mesiace, pred termínom uskutočnenia organizačnej zmeny, najmenej však jeden mesiac pred termínom uskutočnenia organizačnej zmeny,
- e/ opatrenia, ktoré sa týkajú zabezpečenia stravovania,
- f/ organizáciu pracovného času najmenej 7 dní vopred, pred jej zmenou,
- g/ organizáciu nočnej práce podľa potreby, vždy však pred jej zmenou,

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

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

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

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

l/ vypovedanie a zmena zamestnávateľskej zmluvy s Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, najmenej 3 mesiace vopred

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

n/ výšku, spôsob a rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancom.

o/ s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr dva mesiace pred tým, než ich uskutoční,

p/ opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie jedenkrát za rok.

Ďalšie podrobnosti o spôsobe a termínoch prerokovania podľa konkrétnych podmienok budú dohodnuté v PKZ.

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

Článok 13.

Zamestnávatelia, na základe žiadosti OZP SR alebo Základnej organizácie OZP SR, poskytnú písomne nasledujúce informácie:

a/ jedenkrát za rok o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t.j. o priemernej mesačnej mzde a priemernom evidenčnom počte zamestnancov, informácie o hospodárskom výsledku po ročnej účtovnej uzávierke,

b/ jedenkrát ročne o všetkých skončeníach pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti prerokovania v zmysle § 74 ZP,

c/ jedenkrát polročne o dojednaných nových pracovných pomeroch.

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

Článok 14.

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

Článok 15.

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

- členom Predsedníctva OZ potravinárov SR najmenej 10 dní v kalendárnom roku /1 osoba/,
- členom Konferencie predsedov 2 dni v kalendárnom roku,
- členom Rady mladých 2 dni v kalendárnom roku
- pre členov základnej organizácie na účasť na členskej schôdzi 2 krát v roku 60 min. v pracovnej dobe,
- na ďalšie akcie zabezpečované OO po dohode so zamestnávateľom je možné poskytnúť voľno s náhradou mzdy v rozsahu dohodnutom v podnikovej kolektívnej zmluve
- pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 138 ods. 1 ZP na nevyhnutne potrebný čas na vzdelávanie členov ZO OZP SR na seminároch a školeniach organizovaných KOZ a OZP SR.

V prípade dlhodobého uvoľnenia na výkon funkcie v odboroch, zamestnávateľ zaradí zamestnanca na ich pôvodnú prácu a pracovisko, pokiaľ sa nedohodnú inak.

Článok 16.

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

Článok 17.

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

Článok 18.

V súlade s § 240 ods. 8 ZP sú členovia odborového orgánu v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru.

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

ČASŤ III.

Zamestnanosť

Článok 19.

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

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

S príslušným odborovým orgánom prerokujú najmä:

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

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

Článok 20.

Ak zamestnávateľa budú zamýšľať uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru spôsobom hromadného prepúšťania, poskytnú príslušným odborovým orgánom potrebné informácie spravidla dva mesiace pred právnou účinnosťou tohto opatrenia, najneskôr však jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania. vrátane dôvodov, počtu zamestnancov, pracovných funkcií (miest) a doby, kedy sa k uvoľňovaniu pristúpi. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými jednotlivými zamestnancami bude rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ zohľadňovať predovšetkým kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností a dosahované pracovné výsledky. Zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom v uvedenej lehote prerokujú opatrenia smerujúce k zníženiu nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia zamestnancov, vrátane prejednávania možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie s územne príslušnými úradmi práce.

Článok 21.

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

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

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

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

d/ spôsob a dôvody skončenia pracovného pomeru.

Článok 22.

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

a/ dôvodoch hromadného prepúšťania,

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

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

d/ dojednaných nových pracovných pomeroch,

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

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

g/ existujúcich voľných pracovných miestach,

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

Ďalšie okruhy informácií a kritériá pre výber zamestnancov, o ktorých zamestnávateľa majú informovať, budú dohodnuté v PKZ podľa konkrétnych podmienok.

Článok 23.

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

Článok 24.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle Zákonníka práce. Okrem tohto zákonného odstupného vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu navyiac 1-mesačné odstupné v prípade, že dôjde k skončeniu pracovného pomeru dohodou. Zamestnávateľ vyplatí odstupné uvoľňovanému zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne.

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

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

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

Článok 25.

Zamestnávateľ poskytne pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, alebo pri priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné najmenej v sume dvojmesačného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa aspoň 5 rokov.

ČASŤ IV.

Pracovnoprávne nároky

Článok 26.

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

Článok 27.

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

Článok 28.

U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov najviac 37 a ½ hodinový týždenný pracovný čas bez započítania prestávok na jedenie a odpočinok.

Mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas 27 a ½ hodiny bez zníženia pôvodne priznanej mzdy.

Ďalšie skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy sa môže uplatňovať za podmienok dohodnutých v PKZ podľa ekonomických a prevádzkových možností zamestnávateľa.

Článok 29.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, nad základnú výmeru dovolenky stanovenú § 103 ZP, jeden týždeň dovolenky navyše.

Článok 30.

V súlade s § 141 a nasl. a § 231 ZP zamestnávateľa poskytnú zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v nasledovnom rozsahu :

a/ na vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalšie pracovné voľno poskytne zamestnávateľ na nevyhnutne potrebný čas bez náhrady mzdy.

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

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

d/ pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej alebo zdravotnej starostlivosti, alebo špeciálnej školy najviac 10 dní v kalendárnom roku, pričom pracovné voľno sa poskytne iba jednému z rodinných príslušníkov,

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

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

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

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

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

V PKZ môže byť okruh poskytnutého pracovného voľna s náhradou mzdy rozšírený.

Článok 31.

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

Pracovná pohotovosť na pracovisku nesmie byť nariadená bez súhlasu:

1. zamestnanca, ktorý bezprostredne pred nariadením pracovnej pohotovosti odpracoval nočnú zmenu,
2. ženy, ktorá sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov,
3. osamelého zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o 1 dieťa vo veku do 10 rokov.

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

ČASŤ V.**O d m e ň o v a n i e.****Článok 32.**

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu, najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta.

Článok 33.

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

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

Článok 34.

Mzdové podmienky zamestnancov dohodnú zamestnávateľa s odborovou organizáciou v PKZ.

Článok 35.

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

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

Dohodnutá minimálna mesačná mzda je 385 €.

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

Tarifný stupeň	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálny mzdový nárok v € za mesiac
1.	1,0	385,-
2.	1,2	462,-
3.	1,4	539,-
4.	1,6	616,-
5.	1,8	693,-
6.	2,0	770,-

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

Článok 36.

Uplatnenie príslušnej mzdovej formy /úkolová, časová, podielová, zmiešaná atď./ bude dohodnuté v PKZ.

Článok 37.

Zmluvné strany sa dohodli, že v roku 2015 nedôjde k mzdovému nárastu vyplývajúceho z tejto kolektívnej zmluvy. Partneri sa dohodli, že o uzavretí dodatku k tejto KZVS, týkajúcej sa najmä zvýšenia priemernej mzdy pre rok 2016, začnú rokovať najneskôr 15.11.2015 a uzavrujú dodatok najneskôr 28.2.2016.

Článok 38.

V podnikových KZ budú dohodnuté mzdové zvýhodnenia, pričom musia byť dodržané tieto minimálne mzdové zvýhodnenia:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok | najmenej 100 % priem. zárobku |
| 2. mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce nároku | najmenej 25 % min.mzdového nároku |

- | | |
|---|------------------------------|
| 3. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu nároku | najmenej 25 % min.mzdového |
| 4. príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu | najmenej 25 % priem. zárobku |
| 5. príplatok za prácu v popoludňajších zmenách /druhej/ | najmenej 0,25 € |

Poskytovanie vyšších mzdových zvýhodnení, príplatkov a mzdovej kompenzácie, ako aj možnosť ich vzájomnej kumulácie, prípadne paušalizácie si môžu dohodnúť zmluvné strany v PKZ.

Článok 39.

Za dobu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % 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 dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

Článok 40.

Zamestnávateľ môže vyplatiť svojim zamestnancom podľa podmienok dohodnutých v PKZ 13., prípadne 14. plat z nákladových miezd organizácie.

Článok 41.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške minimálneho mzdového nároku.

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času a zamestnancovi patrí náhrada najmenej vo výške 20% minimálneho mzdového nároku.

Náhrada za pracovnú pohotovosť nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k výkonu práce. Tento výkon je práca nadčas. V PKZ môžu byť stanovené podmienky a rozsah náhrad za pracovnú pohotovosť priaznivejšie, než je stanovené v tejto zmluve.

Článok 42.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrtýrok.

Priemerný zárobok sa zisťuje k prvému dňu nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného alebo životného výročia sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov.

Článok 43.

V zmysle § 125 ZP 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,

d/ ak stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

e/ prerušenie práce, spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,

f/ nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení

a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu, po dobu preradenia mu patrí ku mzde doplatok vo výške jeho priemerného zárobku, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Doplatok podľa bodu a/ patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorú doplatok patrí. Vyplatený doplatok tomuto zamestnávateľovi uhradí zamestnávateľ, u ktorého došlo k vzniku ohrozenia chorobou z povolania.

Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v § 55 ZP je možné len s jeho súhlasom. V PKZ je možné pre ďalšie prípady preradenia na inú prácu dojednať aj inú výšku a dobu poskytovania doplatku.

Článok 44.

Pri príležitosti významných pracovných a životných výročí môžu byť zamestnancom podľa podmienok dohodnutých v PKZ vyplatené odmeny, minimálna výška odmeny je 80,00 €.

Článok 45.

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sú splatné pozadu za mesačné obdobie. Termíny výplaty mzdy musia byť dohodnuté v PKZ.

Článok 46.

Na žiadosť zamestnanca mu mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti, splatné v priebehu dovolenky, musia byť vyplatené pred nastúpením dovolenky. Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a náhradu za čas

pracovnej pohotovosti splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru prípadne v najbližšom výplatnom termíne, ak sa nedohodnú inak.

Článok 47.

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sa vyplácajú v riadnom výplatnom termíne, v pracovnom čase a na pracovisku, ak sa v pracovnej zmluve nedohodne inak.

Na žiadosť zamestnanca môže zamestnávateľ časti mzdy určené zamestnancom zasielať na viac účtov tak, aby určená suma peňažných prostriedkov bola pripísaná na príslušné účty v deň určený na výplatu.

Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.

Článok 48.

Zamestnanec, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou a nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 49.

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca j:

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa vo výške 40% denného vymeriavacieho základu
- Od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu.

ČASŤ VI.

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 50.

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

Článok 51.

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

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

Článok 52.

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

- stravovanie
- služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- sociálnu výpomoc
- kultúru a šport
- na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
- dopravu do zamestnania a späť.

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

Článok 53.

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

Článok 54.

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

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

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

V PKZ môže byť nárok na stravovanie rozšírený aj pre zamestnancov v čase ich dovolenky, ospravedlnenej neprítomnosti v práci, príp. pre dôchodcov, ktorí do odchodu do dôchodku v organizácii pracovali.

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľa zabezpečia na pracovisku prevádzku bufetu.

Článok 55.

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

Článok 56.

Zamestnávateľa sú povinní pri nočnej práci:

- ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiadala o preradenie na dennú prácu a ak zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný nespôsobilým na nočnú prácu preradiť zamestnanca na inú prácu

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

Článok 57.

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

Článok 58.

Zamestnávatelia zabezpečia zamestnancom zdravotnú starostlivosť, zameranú najmä na pravidelné vykonávanie preventívnych prehliadok bezplatne pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce, najmenej jedenkrát ročne pri pracovnej činnosti zaradenej do štvrtej kategórie, najmenej jedenkrát za dva roky pri pracovnej činnosti zaradenej do tretej kategórie.

Zamestnávatelia sa zaväzujú v prípade, ak to vyžaduje ochrana života alebo zdravia zamestnancov (napr. v prípade neprimeraných teplôt na pracovisku a so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov) zabezpečiť pitný režim v súlade s platnými právnymi predpismi

Článok 59.

Zamestnávatelia zamestnancom vo vybraných povolaniach zabezpečujú a uhrádzajú v plnej výške rekondičné pobyty. Na účely poskytnutia rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré sú orgánmi štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie. Zamestnávatelia sa zaväzujú na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby, po dohode so zástupcami zamestnancov zabezpečiť rekondičné pobyty aj pre zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do druhej kategórie, ak rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej dva týždne.

Článok 60.

Zamestnávatelia zabezpečia prijímanie a zaradovanie zamestnancov na prácu a preradovanie na inú prácu len na základe kladného lekárskeho posudku. Zamestnávatelia zabezpečia rekvalifikáciu, zaškolenie alebo zaučenie zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce.

Článok 61.

Zamestnávatelia umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Výška príspevku zamestnávateľa sa dohodne v PKZ. Ak poistenec vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia vydaného podľa zákona č. 355/2007 Z.z. do kategórie 3 alebo 4, zamestnávateľa sú povinní platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej vo výške 3 % zo zúčtovanej mzdy poistenca.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 62.

Zamestnávateľa budú vykonávať najmenej 1 x v roku previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa po dohode s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti. Výsledky a závery vykonanej previerky prerokuje vedenie zamestnávateľa s Výborom základnej organizácie.

Článok 63.

Zamestnávateľa oznámia Výboru ZO začatie vyšetrovania každého pracovného úrazu. Záznam o úraze alebo iný doklad zamestnávateľa o vyšetrovaní pracovného úrazu zamestnávateľom je oprávnený podpísať len zástupca odborovej organizácie, ktorý bol ňou poverený zúčastniť sa na tomto vyšetrovaní alebo predseda Výboru ZO.

Článok 64.

Zamestnávateľa budú zabezpečovať pravidelné merania chemických a fyzikálnych škodlivín v pracovnom prostredí na ktorom sa nachádzajú rizikové pracoviská v súlade s hygienickými predpismi a verifikáciu týchto meraní. V prípade zistenia prekročenia najvyšších prípustných hodnôt zabezpečia bezodkladne účinné nápravné opatrenia. Na požiadanie odborového orgánu sa kontrolného merania zúčastní aj zástupca odborovej organizácie. Výsledky meraní zamestnávateľa poskytnú príslušným odborovým orgánom.

Článok 65.

Zamestnávateľa vymenujú podľa návrhu Výboru ZO zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci /ďalej len zástupcovia zamestnancov/ v pomere 1 zástupca na 20 zamestnancov.

Ak zamestnávateľ orgánom dozoru preukáže minimálne ohrozenie, môže byť 1 zástupca menovaný pre viac ako 20 zamestnancov. Konkrétny počet zástupcov zamestnancov stanoví zamestnávateľ po dohode s Výborom ZO.

Článok 66.

Zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú viac ako 100 zamestnancov, zriadia ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a zdravia pri práci, do ktorej vymenujú členov – zástupcov zamestnávateľa a v nadpolovičnej väčšine zástupcov zamestnancov po dohode s Výborom ZO. Predsedu komisie si zvolia jej členovia.

Minimálny počet členov komisie je 5 a maximálny počet je 21 členov.

Článok 67.

O opatreniach, ktoré zamestnávateľia prijímajú na základe odporúčaní zástupcov zamestnancov alebo komisií bezpečnosti a zdravia pri práci, budú informovať odborové organizácie.

Článok 68.

Pri príprave a zavádzaní nových technológií, nákupe nových výrobných zariadení, strojov, nástrojov a materiálov v súvislosti s rekonštrukciou a modernizáciou výrobných a ostatných zariadení a pri vývoji a výskume, budú zamestnávateľia uplatňovať najnovšie poznatky a požiadavky BOZP, hygieny a ochrany pred požiarmi, vrátane zlepšenia pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov. Zmeny pracovných podmienok budú pritom prerokované s príslušným odborovým orgánom, zástupcami zamestnancov a s komisiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pri konečnom rozhodnutí zamestnávateľia zohľadnia požiadavky a návrhy príslušného odborového orgánu a komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 69.

Zamestnávateľia preukázateľne zabezpečia pred zaradením na prácu vstupné školenia a doškolenia na pracovnú funkciu. Ďalej zabezpečia pravidelné školenie v súlade so zákonom o BOZP z predpisov na zabezpečenie BOZP a o vlastnostiach látok a ochrane proti ich pôsobeniu tak, aby bol zamestnanec oboznámený s potrebnými predpismi všeobecnej platnosti a konkrétnymi predpismi a postupmi, potrebnými pre výkon pridelenej práce, tiež s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví a ochranou pred nimi (§ 7 ods. 1 písm. b) . Zamestnávateľ zabezpečí po každom školení overenie znalostí ústnou, alebo písomnou formou.

Článok 70.

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

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

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

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

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

Článok 71.

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

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

Podnikové zoznamy OOPP sa budú vypracúvať na základe predchádzajúceho hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia.

Článok 72.

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

Článok 73.

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

ČASŤ VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 74.

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

Článok 75.

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

Článok 76.

Zmenu tejto KZ je možné uskutočniť po vzájomnej dohode výhradne písomnou formou. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovať o písomných návrhoch na zmenu tejto KZVS do 14 dní od ich predloženia len vtedy, ak dôjde k podstatnej zmene sociálno - ekonomických podmienok, alebo iných závažných okolností napr. k vydaniu, zmene alebo zrušeniu právneho predpisu, ktorý niektoré ustanovenia tejto zmluvy robí neplatnými alebo ich mení.

Článok 77.

Táto zmluva je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej rozsahu.

Článok 78.

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu tejto zmluvy.

Článok 79.

Zmluvné strany sú povinné archivovať túto KZVS a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa týkajú jej ustanovení, najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 80.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia vytlačenie tejto zmluvy a jej odovzdanie svojim členským organizáciám, ktoré sú ňou zaviazané.

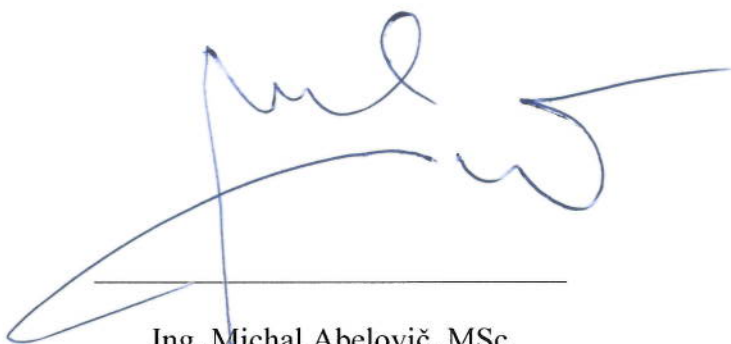
Článok 81.

Zmluvné strany obdržia po dvoch rovnopisoch tejto zmluvy, každý z nich platí ako originál.

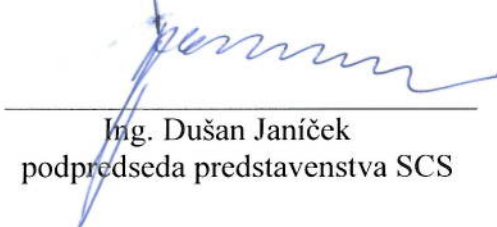
Článok 82.

Zamestnávateľský zväz predloží v spolupráci s OZ potravinárov SR túto KZVS na uloženie MPSVaR SR a to do 15 dní odo dňa vzniku jej platnosti.

Bratislava, 27.3.2015



Ing. Michal Abelovič, MSc.
predseda predstavenstva SCS



Ing. Dušan Janíček
podpredseda predstavenstva SCS



Ing. Magdaléna Mellenová
predsedníčka OZP SR

Príloha č. 1

Zoznam členských organizácií Slovenského cukrovarníckeho spolku , na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

P.č.	Obchodné meno, sídlo	IČO
1.	Považský cukor a.s., Cukrovarská 311/9, 914 11 Trenčianska Teplá	35 716 266
2.	Slovenské cukrovary s.r.o., Cukrovarská 726 , 926 01 Sereď	31 568 386

Pre účely § 7 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, sa táto KZVS vzťahuje najmä na nasledovné kódy štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE Rev. 2 podľa Vyhl. ŠÚSR č. 306/2007 Z.z.):

10 - Výroba potravín

35 – Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu

36 – Zber, úprava a dodávka vody

46 – Veľkoobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov

47 – Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov

52 – Skladové a pomocné činnosti v doprave

CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Príloha č.2

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

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