

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2014-2016

Zmluvné strany:

**Združenie odborárov
energetiky Slovenska**

a

**Zväz zamestnávateľov
energetiky Slovenska**

Bratislava, 24. september 2013

Obsah

Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2014 – 2016

Obsah	1
Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA	4
§ 1	4
§ 2 Predmet kolektívnej zmluvy	4
§ 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy	4
Druhá kapitola ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN	5
§ 4 Spoločné záväzky	5
§ 5 Záväzky Zväzu	6
§ 6 Záväzky ZOES	6
Tretia kapitola PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	7
§ 7 Pracovný čas	7
§ 8 Nadčasová a nočná práca	7
§ 9 Pracovná pohotovosť	7
§ 10 Dovolenka	7
§ 11 Prekážky v práci	7
§ 12 Náhrady výdavkov pri pracovných cestách	9
§ 13 Odborová činnosť	9
§ 14 Sociálne partnerstvo	10
§ 15 Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia	12
Štvrtá kapitola SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP	13
§ 16 Sociálny fond	13
§ 17 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	13
§ 18 Sociálna starostlivosť o zamestnancov	13
§ 19 Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	15

Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY	16
A: MZDA	16
§ 20 Minimálna mzda	17
§ 21 Spôsob odmeňovania	17
§ 22 Tarifná sústava, základná mesačná mzda	17
§ 23 Zastupovanie	17
§ 24 Odborné školenie	17
§ 25 Mzda pri výkone inej práce	18
§ 26 Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa	18
§ 27 Mzda za prácu nadčas	19
§ 28 Mzda a náhrada mzdy za sviatok	19
§ 29 Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	19
§ 30 Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	20
§ 31 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky	20
§ 32 Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra	20
§ 33 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu	20
§ 34 Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách	21
§ 35 Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach	21
§ 36 Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení	21
§ 37 Mzdové zvýhodnenie za výkon inej činnosti	22
§ 38 Dovolenková mzda	22
§ 39 Vianočná mzda	22
§ 40 Ďalšie zložky mzdy	22
§ 41 Náhrada za pracovnú pohotovosť	23
§ 42 Rast mzdy	23
§ 43 Splatnosť mzdy, výplata mzdy	23
§ 44 Priemerný zárobok	23

B: OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY	24
§ 45 Odstupné	24
§ 46 Odchodné a ostatné odmeny	25
Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE	26
§ 47	26
§ 48 Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení	26
§ 49 Výška príspevkov	26
Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	26
§ 50 Záverečné ustanovenia	26
§ 51 Protokoly	27
§ 52 Zmeny KZ	27
§ 53 Spory o plnenie záväzkov	27
§ 54 Výmena informácií	28
§ 55 Účinnosť KZ	28
§ 56 Uzatvorenie KZVS pre odvetvie, rozdelenie KZVS	28
Príloha č. 1	29
Zoznam organizácií, združených vo Zväze a v ZOES, pre ktoré je KZVS záväzná	29
Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska	29
Združenie odborárov energetiky Slovenska	29

Prvá kapitola ÚVODNÉ USTANOVENIA

§ 1

Združenie odborárov energetiky Slovenska
919 31 Jaslovské Bohunice
(ďalej len ZOES), zastúpené
Jozefom Stanom, predsedom

a

Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska
Mlynské Nivy 47, 821 09 Bratislava
(ďalej len Zväz) zastúpený
Ing. Petrom Čižnárom, 1. viceprezidentom

ako zmluvné strany

v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach,

u z a t v á r a j ú t ú t o

KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA

a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celej doby jej platnosti.

§ 2

Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej v texte len KZVS) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých a v súlade s platnými právnymi predpismi stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

§ 3

Záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZVS je záväzná pre všetky odborové organizácie združené v ZOES a podnikateľské zamestnávateľské organizácie združené vo Zväze (ďalej len zamestnávatelia) a ich prípadných právnych nástupcov. V jej obsahu upravenými nárokmi alebo inými právami alebo povinnosťami sa vzťahuje na všetkých zamestnancov týchto organizácií. Pre členské organizácie ZZES charakteru štátnej príspevkovej alebo rozpočtovej organizácie má táto KZVS v tých svojich ustanoveniach, ktoré sú v rozpore alebo nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorými sú tieto organizácie viazané, len odporúčací charakter.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 4
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

2. Úprava nárokov alebo iných záväzkov pre dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku od zamestnávateľov a žiakov učilíšť, ktorí sa pripravujú pre zamestnávateľov na základe zmluvy o výchove a výučbe žiakov SOŠE, sa dohodne v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len PKZ).
3. Zoznamy odborových organizácií, združených v Združení odborárov energetiky Slovenska a zamestnávateľov, združených vo Zväze zamestnávateľov energetiky Slovenska, tvoria prílohu č.1 tejto KZVS. KZVS sa vzťahuje na všetkých zamestnancov týchto zamestnávateľov.
4. Záväznosť tejto KZVS aj pre zamestnávateľa, ktorý je členom Zväzu, ale nie je vymenovaný v prílohe č.1 k tejto KZVS, je možná len po dohode zmluvných strán tejto KZVS, jeho vymenovaním v prílohe č.1 k tejto KZVS. Zmluvné strany sa záväzne dohodli, že vo vzťahu k zamestnávateľom, ktorí sú členmi Zväzu, ale nie sú vymenovaní v prílohe č.1 k tejto KZVS neuplatnia možnosť podania návrhu (ani spoločne a ani samostatne) na rozšírenie záväznosti tejto KZVS podľa § 7 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Druhá kapitola

ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

§ 4

Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti, pritom sú si vedomí zvláštneho postavenia jadrovej energetiky v sústave slovenskej energetiky s prihliadnutím na jadrovú bezpečnosť.
2. V súlade s touto kolektívnou zmluvou viesť organizácie v rozsahu svojej pôsobnosti k riadnemu uzavretiu PKZ prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.
3. V rámci vlastných možností minimalizovať a odstraňovať faktory spôsobujúce sociálne napätie s cieľom zachovať sociálny zmier.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávnych vzťahov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 5
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

§ 5 Závazky Zväzu

Zväz zaväzuje zamestnávateľov:

1. Rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk, práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
2. Vytvárať podmienky na prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.
3. V zmysle § 131 ods. 3 ZP vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca - člena ZO, na základe jeho písomnej žiadosti, v súlade so zákonom č.428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov, a poukazovať tieto zrážky na účet odborovej organizácie určeného zamestnancom v súlade s § 130 ods. 7 ZP. Zrušenie súhlasu na zrážku zo mzdy musí zamestnanec predložiť v písomnej forme.
4. Dbáť na ochranu zamestnancov pri racionalizácii pracovných miest a v rozsahu možností zamestnávateľa vytvárať podmienky pre udržanie ich zamestnania.
5. Vytvárať primerané podmienky pre činnosť Strednej odbornej školy elektrotechnickej Trnava a to najmä výkon stáží učiteľom, majstrom odborného výcviku a žiakom v organizáciách energetiky.

§ 6 Závazky ZOES

ZOES zaväzuje členov príslušných odborových orgánov organizačných zložiek ZOES

1. povinnosťou 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.
2. povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov,
3. neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní.
4. sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním, vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016										strana 6
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 30

Tretia kapitola

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

§ 7

Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je najviac 37,5 hodiny. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Ďalšie podmienky a rozsah pracovného času sa stanoví v PKZ.
2. Štátne sviatky a dni pracovného pokoja sú stanovené v zákone číslo 241/1993 Z.z. v platnom znení.
3. Deň 1. október sa stanovuje ako Deň energetiky s rovnakým pracovným režimom ako je ustanovený pre sviatok (odmeňovanie je upravené v § 31 tejto KZ).
4. Rozvrhnutie pracovného času sa dohodne v PKZ.

§ 8

Nadčasová a nočná práca

1. Rozsah a podmienky práce nadčas v súlade s § 97 ZP a nočnej práce v súlade s § 98 ZP sa dohodnú v PKZ, prípadne v pracovnom predpise zamestnávateľa..
2. Odmeňovanie práce nadčas a nočnej práce je stanovené v § 27 a 29 tejto KZ.

§ 9

Pracovná pohotovosť

1. Rozsah a podmienky pracovnej pohotovosti rieši § 96 Zákonníka práce.
2. O nariadení pracovnej pohotovosti musí byť zamestnanec preukázateľne upovedomený najmenej 24 hodín pred jej začiatkom, okrem mimoriadnych situácií.
3. Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je stanovené v § 41 tejto KZ.

§ 10

Dovolenka

1. Rozsah a podmienky poskytovania dovolenky upravujú ustanovenia §§ 100 až 117 ZP. Výmera dovolenky bude stanovená v PKZ.

§ 11

Prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - A. S náhradou mzdy:
 - a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie 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, do tohto času sa nezapočítava čas, počas ktorého zamestnanec absolvuje povinné lekárske prehliadky a vyšetrenia,

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 7
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

- b) pri narodení dieťaťa na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- c) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času, na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov,
- d) na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 10 pracovných dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, čerpanie tohto voľna je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať v kalendárnom roku,
- e) 1 pracovný deň na vlastnú svadbu,
- f) 4 pracovné dni pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo rodičov a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb; toto voľno musí byť vyčerpané do 4 pracovných dní po konaní pohrebu, ale v prípade kremácie môže byť 1 deň čerpaný z dôvodu uloženia urny aj neskôr,
- g) 1 pracovný deň na účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- h) Darovanie krvi, aferéza a darovanie ďalších biologických materiálov
 - a) 1 pracovný deň pre darcov krvi a ďalších biologických materiálov a pri aferéze (ďalej darca) na odber. V PKZ je možné dojednať poskytnutie 1 pracovného dňa nasledujúceho bezprostredne po odbere. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť čas potrebný na jeho zotavenie. Ak tento lekárom určený čas presahuje pracovné voľno podľa prvej vety a lekárom určený čas zasahuje do pracovného času zamestnanca v rámci 96 hodín od nástupu jeho cesty k odberu., poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno nad rámec nároku z prvej vety.
 - b) pracovné voľno poskytované na pracovný deň nasledujúci po odbere je možné poskytnúť darcom len maximálne 4-krát za kalendárny rok,
 - c) 1 pracovný deň pre bezpríspevkových darcov krvi na prevzatie Jánskeho plakety alebo medaily Dr. Kňazovického.

Čerpanie vyššie uvedených dní sa uskutočňuje vtedy, ak dni podľa ods. a) sú pracovnými dňami, resp. najbližšími pracovnými dňami zamestnancov. Čerpanie voľna podľa písm. c) prináleží len tým zamestnancom, u ktorých uvedený deň je ich pracovným dňom.
- i) na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnankyňa je povinná v zmysle § 40 ods.6 ZP písomne informovať zamestnávateľa o svojom stave a predložiť mu o tom stave lekárske potvrdenie.
- j) jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP,

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 8
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

B. Bez náhrady mzdy:

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi aj ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodov uvedených v ods.1 písm.A, prípadne aj z iných dôvodov na žiadosť zamestnanca.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) Pracovné voľno pre zamestnancov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku a to maximálne:
 - a) tri pracovné dni v kalendárnom roku pre všetky ženy
 - b) štyri pracovné dni pre osamelých mužov.Vznik nároku na čerpanie uvedeného voľna sa viaže:
 - a) na 1., 3. a 4 štvrtrok,
 - b) na jednotlivé štvrtrokyČerpanie vyššie uvedených dní v príslušnom roku je podmienené vyčerpaním celej dovolenky (bez akéhokoľvek zostatku) za rok predchádzajúci roku čerpania uvedeného voľna. Ak zamestnanec starajúci sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v kalendárnom roku dovŕši maximálne 15 rokov veku, nemá vyčerpanú celú dovolenku za rok predchádzajúci roku čerpaniu (k prvému dňu príslušného štvrtroka čerpania), nárok na deň v príslušnom štvrtroku mu zaniká.
Čerpanie podľa obidvoch bodov nie je možné kumulovať v nasledujúcich štvrtrokoch.
 - b) jeden pracovný deň v mesiaci máj pre všetky ženy - matky pri príležitosti Dňa matiek.Za čerpanie uvedeného pracovného voľna poskytne zamestnávateľ zamestnancovi mzdu podľa pracovnej zmluvy zamestnanca.
3. V PKZ sa dohodne mechanizmus čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy podľa písm. a), c) a d) v ods. 1. písm.A.
4. Ďalšie dôvody a rozsah poskytovania pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady mzdy môžu byť dohodnuté v PKZ.

§ 12

Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zásady, spôsob a výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. v platnom znení sú upravené v interných predpisoch zamestnávateľov.

§ 13

Odborová činnosť

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ bezplatne poskytuje odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky sa môžu dohodnúť v PKZ.
2. Člen príslušného odborového orgánu nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu jeho funkcie alebo členstva v odboroch zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 9
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

3. Činnosť členov príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
4. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy.
5. Zamestnávateľ poskytuje na účasť na odborárskom vzdelávaní, ktoré zabezpečuje ZOES, alebo jej členská organizácia, pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej dva pracovné dni na člena odborového orgánu za rok, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
6. Zamestnávateľ môže uvoľniť zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie v odborovom orgáne príslušnej členskej organizácie ZOES pôsobiacej u zamestnávateľa a zamestnávateľ uhradí za takto uvoľneného odborového funkcionára odvody na nemocenské a zdravotné poistenie, dôchodkové zabezpečenie, príspevok do fondu nezamestnanosti, do garančného fondu a do fondu úrazového poistenia. Podmienky dlhodobého uvoľnenia a spôsob náhrady mzdy sa dohodnú v PKZ.
7. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov 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 výpoveď alebo okamžite skončiť pracovný pomer s členom príslušného odborového orgánu len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu v zmysle § 240 ods. 8 ZP.
8. Zamestnávateľ zabezpečí uvoľnenému funkcionárovi zotrvanie v pracovnom pomere počas výkonu jeho funkcie.
9. Po skončení výkonu odborovej funkcie je zamestnávateľ povinný zaradiť uvoľneného funkcionára na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, pretože funkcia alebo miesto boli zrušené, ponúkne bývalému uvoľnenému funkcionárovi pracovné miesto zodpovedajúce jeho pracovnej zmluve, prípadne jeho dosiahnutej kvalifikácii a zdravotnému stavu a to v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom.
10. Zamestnávateľ poskytne ZO náhradu preukázaných nákladov spojených s činnosťou v oblasti BOZP, v zmysle zákona 124/2006 Z. z.

§ 14

Sociálne partnerstvo

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) kolektívnym vyjednávaním,
 - b) spolurozhodovaním,
 - c) prerokovaním,
 - d) právom na informácie,
 - e) kontrolnou činnosťou.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 10
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

2. Zamestnávateľ iba po dohode s príslušného odborového orgánu môže:
 - a) vydať, prípadne prijať zmeny v pracovnom poriadku, inak je neplatný,
 - b) určiť hromadné čerpanie dovolenky,
 - c) rozhodnúť o použití sociálneho fondu,
 - d) vydať pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
 - e) rozhodnúť o rozvrhnutí pracovného času a predĺžení prestávok v práci.
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:
 - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr mesiac pred tým ako budú realizované, pričom cieľom prerokovania je dosiahnutie dohody,
 - b) opatrenia a podstatné zmeny týkajúce sa zamestnancov v nasledovných oblastiach
 - mzdových,
 - pracovno-právnych,
 - sociálnych,
 - c) podmienky pre organizáciu práce v noci,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) zásadné opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych a zdravotných záujmov zamestnancov, hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - f) náhradu škody spôsobenú zamestnancom zamestnávateľovi nad 50,00 € a spôsob jej úhrady,
 - g) podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
 - h) začiatok a koniec prestávok v práci,
 - i) zavádzanie opatrení v oblasti racionalizácie práce,
 - j) zmeny a dodatky zamestnávateľskej zmluvy uzatvárajúcej s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami pre realizáciu DDS,
 - k) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - l) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - m) či ide o neospravedlnenú neprítomnosť v práci,
 - n) zavedenie pružného pracovného času“
4. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom rozsah zodpovednosti pri pracovnom úraze a chorobe z povolania podľa § 198, ods.2 Zákonníka práce.
5. Na účely uvedené v ods. 3 a 4 zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Rozsah potrebných informácií a spôsob ich poskytovania ako aj spôsoby prerokovania pre jednotlivé prípady uvedené v ods. 3 a 4 sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

6. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán najmä o
 - a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa a jeho podnikateľskom zámere,
 - b) dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
 - c) svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku podľa zákona č. 461/2003 Z.z. v platnom znení
 - d) hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a predpokladanom vývoji jeho činnosti.
7. Rozsah informácií poskytovaných podľa ods. 6 a lehoty v prípadoch, u ktorých nie sú priamo uvedené, sa dohodne s príslušným odborovým orgánom.

§ 15

Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcovi zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
2. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v ods. 1, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.
3. Pri realizácii organizačných zmien, optimalizácii pracovných síl a útlmových programov sú zamestnávatelia povinní v prípadoch, keď budú mať iné voľné miesta, zabezpečiť organizačne a finančne rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu zamestnanci záujem a potrebné predpoklady.
4. Rekvalifikáciu zabezpečujú i v prípadoch, kedy zamestnanec vzhľadom na zmenu zdravotného stavu nie vlastnou vinou stratil spôsobilosť na výkon pôvodnej práce.
5. Zamestnávatelia budú v rámci svojich potrieb a možností pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a sú im povinní umožniť udržiavanie kvalifikácie nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov.

Štvrtá kapitola **SOCIÁLNA POLITIKA A BOZP**

§ 16 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľa, u ktorých je predmet činnosti zameraný na tvorbu zisku vytvoria povinný prídelenie sociálneho fondu v zmysle zákona 152/94 Z.z. v platnom znení a ďalší prídelenie vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu stanoveného zákonom.
2. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa dohodne v PKZ.
3. V prípade, že dôjde ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, umožní zamestnávateľ zamestnancom uzavrieť dohodu o splácaní nesplatených pôžičiek zo sociálneho fondu vo výške dohodnutých splátok.

§ 17 **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu nasledovne:
 - a) od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti minimálne 30% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.),
 - b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti minimálne 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.).
2. V PKZ je možné dohodnúť dennú výšku náhrad príjmu podľa ods.1 písm. a) a b) vo vyšších percentuálnych sadzbách, najviac však vo výške stanovenej v § 8 ods.2 zákona 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

§ 18 **Sociálna starostlivosť o zamestnancov**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016										strana 13
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---				z počtu strán 30

2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Poskytovanie ďalšieho hlavného teplého jedla za podmienok uvedených v tomto ods. 2 pre tých zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá 11 a viac hodín sa dohodne v PKZ.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.
4. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
6. V PKZ sa upravujú podmienky, za ktorých môže byť zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci.
7. Zamestnávateľia uhradia rozdiel nákladov, ktoré podľa právnych predpisov nebude hradieť zdravotná poisťovňa, za zamestnanca vyslaného na zahraničnú pracovnú cestu, ktorý nie vlastnou vinou ochorie a podrobí sa v zahraničí nevyhnutným liečebným zákrokom.
8. Zamestnávateľia zabezpečujú preventívnu lekársku starostlivosť súvisiacu s výkonom práce a rekondičné pobyty
 - a) minimálna dĺžka rekondičného pobytu je stanovená zákonom. Zvýšenie dĺžky rekondičného pobytu nad úroveň stanovenú zákonom je možné dojednať v PKZ.
 - b) zoznam funkcií, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienku účelnosti rekondičného pobytu, bude stanovený na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia a zverejnený v internom predpise zamestnávateľa.

Odmeňovanie zamestnancov počas rekondičných pobytov je stanovené v § 46 ods.4.
Konkrétne podmienky, ako spôsob výberu, termíny a ďalšie náležitosti budú stanovené v internom predpise zamestnávateľa.
9. Zamestnávateľia môžu podľa svojich možností zabezpečiť zamestnancom a ďalším oprávneným osobám príspevok na energie.

§ 19
Pracovné a životné podmienky,
bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. 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 bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetřovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - 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. V súvislosti s pracovnou úrazovosťou a jej negatívnymi dôsledkami pre zamestnanca i zamestnávateľa, Zväz zaväzuje zamestnávateľov:
 - a) dôsledne dbať, so zámerom znižovania a predchádzania úrazovosti alebo chorôb z povolania, na minimalizáciu rizík ich vzniku pravidelným vykonávaním vyhodnotenia charakteru nebezpečenstiev pracovných procesov alebo určitých pracovných činností na jednotlivých pracoviskách a na základe týchto zistení postupne realizovať príslušné technickoorganizačné a ozdravné opatrenia,
 - b) osobitnú pozornosť venovať vyhodnocovaniu stavu BOZP so zameraním na úplnosť a kvalitu plnenia povinností uložených na úseku BOZP zamestnávateľom v pracovnoprávných predpisoch, a to najmenej 2-krát ročne v termínoch dohodnutých v PKZ a prerokovaním výsledkov s príslušným odborovým orgánom,
 - c) venovať zvýšenú pozornosť optimalizácii pracovných podmienok a pracovného prostredia a poskytovaniu zodpovedajúcej zdravotnej a rehabilitačnej starostlivosti zamestnancom; konkrétne formy riešenia podľa možností a podmienok zamestnávateľov sa upravujú v PKZ, vrátane
 - riešenia povinných lekárskeho prehliadok,
 - poskytovania ochranných nápojov alebo ochrannej stravy, s dôrazom na podporu pitného režimu pri výkone práce počas zvýšenej tepelnej záťaže vplyvom klimatických podmienok,
 - poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, pracovných odevov a obuvi,
 - d) vytvárať podmienky pre činnosť zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci, vymenovaných zamestnávateľom na návrh odborovej organizácie, a zabezpečiť ich odbornú prípravu na výkon tejto funkcie,
 - e) umožniť príslušnému odborovému orgánu uplatňovanie práva kontroly stavu bezpečnosti a hygieny práce a odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania,

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016										strana 15
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 30

- f) vykonať spoločné previerky BOZP a pracovného prostredia najneskôr vždy do konca kalendárneho roka na všetkých pracoviskách.
3. Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, poskytne zamestnávateľ jednorazové odškodnenie manželovi/ manželke a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu patrí jednorazové odškodnenie v sume najmenej 1.000 €, manželovi, manželke v sume najmenej 670 €. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v celkovej sume najmenej 500 € poskytne aj rodičom zomretého.
 4. Pri závažnom pracovnom úraze s následkom trvalej invalidity, príčinou ktorého nebolo len výlučne konanie postihnutého, zamestnávateľ môže vyplatiť postihnutému, okrem zákonných nárokov, zohľadniac mieru zavinenia postihnutého, aj prípadne ďalšie finančné prostriedky.
 5. Finančné výdavky spojené s opatreniami alebo plnením zamestnávateľov v oblasti BOZP podľa tohto paragrafu, sú výdavkami zamestnávateľov bez finančnej účasti zamestnancov.
 6. Zamestnávateľ pri prijímaní opatrení vedúcich k znižovaniu prípadných škodlivých vplyvov na rizikových pracoviskách spolupracuje s odborovými orgánmi.
 7. Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.: Iný úraz je úraz alebo smrť, ku ktorému nedošlo následkom pracovného úrazu ale vznikol na pracovisku, alebo v priestoroch zamestnávateľa. Prestávka v práci a prestávka na jedlo je z fondu pracovnej doby vyňatá, preto prípadný úraz v tomto čase nie je pracovným úrazom.
 8. Umožniť poverenému zástupcovi príslušného vyššieho odborového orgánu pre oblasť BOZP kontrolu v oblasti BOZP u zamestnávateľa v zmysle § 149 Zákonníka práce a ďalej vytvoriť dobrovoľným odborovým inšpektorom BOZP nevyhnutné podmienky pre výkon ich činnosti.

Za tým účelom im zamestnávateľ zabezpečí:

- a) vstup na pracovisko,
- b) odovzdanie potrebných informácií a podkladov príslušnými vedúcimi zamestnancami a potrebnú súčinnosť k výkonu kontroly,
- c) podanie správy o tom, aké opatrenia boli prijaté k odstráneniu závad zistených kontrolou alebo k vykonaniu návrhu opatrení, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce kontrolu.

Piata kapitola OSOBNÉ PRÍJMY

A: MZDA

Riešenie mzdovej oblasti sa nevzťahuje na príspevkové a rozpočtové organizácie. Pre odmeňovanie ich zamestnancov platí zákon č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnení.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 16
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

§ 20

Minimálna mzda

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ods.2 a 3 ZP. Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.
2. Pre sledovanie úrovne mzdy a jej navyšovania bude zamestnávateľ používať údaje Štatistického úradu SR.

§ 21

Spôsob odmeňovania

V organizáciách, pre ktoré je záväzná táto KZ sa používajú nasledovné spôsoby odmeňovania:

1. Zmluvná mzda - uplatňuje sa u zamestnancov, u ktorých nie je uplatnená tarifná sústava alebo základná mesačná mzda
2. Tarifná sústava alebo základná mesačná mzda

§ 22

Tarifná sústava, základná mesačná mzda

1. Ak zamestnávateľ uplatňuje spôsob odmeňovania tarifnou sústavou, minimálne mzdové tarify, uplatňované v tomto spôsobe odmeňovania, budú v príslušnom roku stanovené minimálne na úrovni predchádzajúceho roku podľa PKZ konkrétneho zamestnávateľa.
2. Ak zamestnávateľ uplatňuje spôsob odmeňovania základnou mesačnou mzdou, minimálna mesačná mzda, uplatňovaná v tomto spôsobe odmeňovania, bude v príslušnom roku stanovená minimálne na úrovni spodnej hranice rozpätia pre príslušnú mzdovú skupinu v predchádzajúcom roku.
3. Konkrétne uplatnenie spôsobov odmeňovania bude uvedené v jednotlivých PKZ.

§ 23

Zastupovanie

1. Zamestnancovi poverenému zastupovaním bude poskytnutý príplatok za zastupovanie za podmienok dohodnutých v PKZ alebo vo vnútropodnikovom predpise zamestnávateľa.

§ 24

Odborné školenie

1. Odborné školenie, vrátane rekvalifikácie, preskúšania so súhlasom zamestnávateľa za účelom prehĺbenia kvalifikácie sa posudzuje z hľadiska odmeňovania ako výkon práce.
2. Príplatky za prácu v nepretržitých zmenových režimoch neprislúchajú, s výnimkou, ak činnosti (zácvik, stáž) sú vykonávané v nepretržitej prevádzke.
3. V prípade dlhodobých domácich a zahraničných stáží zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom individuálnu dohodu o zmene pracovných podmienok, vrátane spôsobu odmeňovania počas stáže.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 17
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

§ 25

Mzda pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu z dôvodu:
 - ohrozenia chorobou z povolania,
 - karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu,
 - odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,
 - vyčerpania maximálnych prípustných ročných dávok a následného zákazu vstupu do kontrolovaného pásma

alebo ak vykonáva tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho než 9 mesiacov prácu, ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenské alebo materské poslanie,

a 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.

§ 26

Mzda, náhrada mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojnom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a zamestnanec nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Pokiaľ na niektorých pracoviskách v teréne nie je možné vykonávať činnosť v dôsledku krajne nepriaznivých poveternostných vplyvov a zamestnávateľ zamestnancom nepridelí náhradnú prácu, poskytne týmto zamestnancom náhradu mzdy vo výške 60% ich tarifnej mzdy. V prípade, že zamestnávateľ náhradnú prácu zamestnancovi pridelí, postupuje sa ako pri prestoji.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v ods. 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 inú 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.
5. Ak zamestnancovi plynie výpovedná doba z dôvodu výpovede podľa § 63, ods.1 písm. a) a b) ZP po dni účinnosti organizačnej zmeny, považuje sa tento stav za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a zamestnancovi prislúcha počas tejto doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

§ 27

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 tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie, ktorého výpočet sa časovo vzťahuje k dobe výkonu nadčasovej práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, tak najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie, ktorého výpočet sa časovo vzťahuje k dobe výkonu nadčasovej práce.

§ 28

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Za prácu konanú v dňoch uvedených v § 7 ods.2 tejto kolektívnej zmluvy patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne 50% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Za prácu konanú dňa 24.12. sa mzdové zvýhodnenie stanovuje vo výške najmenej 100% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v takýto deň.
3. 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 tomto 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 ods. 1, prípadne ods. 2. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. 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.

§ 29

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Za prácu konanú v noci prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,99 € za každú odpracovanú hodinu.
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.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016										strana 19
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 30

§ 30

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.
3. Za sťažený výkon práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške minimálne 0,41 €.

§ 31

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky

Za prácu konanú v Deň energetiky (§ 7, ods.3 tejto kolektívnej zmluvy) prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške minimálne 50% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v tento deň.

§ 32

Mzdové zvýhodnenie za prácu na Silvestra

Za prácu konanú dňa 31.12. príslušného roka od 14.00 do 6.00 hod. dňa 1.1. nasledujúceho roka patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 100% priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu vo vymedzenom časovom intervale.

§ 33

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

1. Za prácu konanú v sobotu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,99 € za každú odpracovanú hodinu.
2. Za prácu konanú v nedeľu prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,99 € za každú odpracovanú hodinu.
3. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu prináleží zamestnancovi i v prípade, že mu bolo poskytnuté za prácu nadčas v sobotu a nedeľu náhradné voľno.

§ 34

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajších zmenách

V PKZ môže byť dojednané, že za prácu vykonávanú vo viaczmennom prevádzkovom režime v dobe od 14.00 hod. do 22.00 hod. - odpoľudňajšia zmena - prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde. V prípade, ak v PKZ bude dojednané poskytovanie takéhoto mzdového zvýhodnenia, toto mzdové zvýhodnenie bude stanovené vo výške minimálne 0,31 € za každú odpracovanú hodinu.

§ 35

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach

1. Za prácu konanú na pracoviskách nachádzajúcich sa vo výškach v obmedzenom pracovnom priestore alebo pri vynútených polohách tela, aspoň vo výške 7 m od povrchu, prislúcha zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde vo výške minimálne 0,36 €.
2. Výšky mzdových zvýhodnení pre vyššie uvedené práce v závislosti od výšky, v ktorej sú vykonávané budú stanovené v PKZ.
3. Mzdové zvýhodnenie neprináleží pri práci na pracovných plošinách mobilných zariadení, v kabínach žeriavov, kliebkach výtahov, na lešeníach.

§ 36

Zásady pre poskytovanie mzdových zvýhodnení

1. Všetky druhy mzdových zvýhodnení sú poskytované v súbehu - ak vykonáva zamestnanec práce v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy mzdových zvýhodnení.
2. Mzdové zvýhodnenie sa poskytuje za skutočne odpracovaný čas.
3. V PKZ je možné dohodnúť, že mzdové zvýhodnenia, s výnimkou mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a vo sviatok, budú kumulované do jednotnej čiastky stanovenej za mesiac, zmenu, hodinu a pod. - t.j. paušálu. Paušál je možné stanoviť aj na jedno mzdové zvýhodnenie.
4. Pokiaľ sa výrazne zmenia podmienky, za ktorých bola paušálna čiastka stanovená, je organizácia povinná stanovenú čiastku prehodnotiť.
5. V PKZ je možné pri uvedených mzdových zvýhodneniach konkretizovať podmienky pre ich poskytovanie.

§ 37

Mzdové zvýhodnenie za výkon inej činnosti

1. Pri krátkodobom poverení zamestnanca kategórie "R" výkonom inej činnosti zaradenej do vyššej tarifnej triedy
 - v obslužnej činnosti
 - vedúceho skupiny robotníkov
 - majstra
 - technikapatrí mu mzdové zvýhodnenie vo výške rozdielu základnej mzdovej tarify (bez nadväzujúcich zložiek) tarifnej triedy práce, ktorou bol dočasne poverený a základnej tarify tarifnej triedy pôvodne vykonávanej práce, minimálne však v sume 34,19 € za mesiac.
2. Mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 nepatrí zamestnancovi za výkon inej činnosti kratšej ako 4 hodiny a dĺžka poskytovania mzdového zvýhodnenia nesmie presiahnuť tri mesiace.

§ 38

Dovolenková mzda

V závislosti na dosiahnutých hospodárskych výsledkoch môžu zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom dovolenkú mzdu. Výška tejto mzdy a konkrétne podmienky pre jej vyplatenie sa dohodnú v PKZ. Poskytnutie dovolenkovej mzdy podľa prvej vety a dohodnutie podmienok jej vyplatenia podľa druhej vety sú možné len v prípade, ak mzdový systém zamestnávateľa umožňuje vyplatenie dovolenkovej mzdy.

§ 39

Vianočná mzda

V závislosti na dosiahnutých hospodárskych výsledkoch môžu zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom vianočnú mzdu. Výška tejto mzdy a konkrétne podmienky pre jej vyplatenie sa dohodnú v PKZ. Poskytnutie vianočnej mzdy podľa prvej vety a dohodnutie podmienok jej vyplatenia podľa druhej vety sú možné len v prípade, ak mzdový systém zamestnávateľa umožňuje vyplatenie vianočnej mzdy.

§ 40

Ďalšie zložky mzdy

Okrem tarifných alebo základných mesačných miezd môžu byť zamestnancom poskytované aj ďalšie zložky mzdy. Poskytovanie týchto ďalších zložiek mzdy, resp. osobných príjmov sa dohodne v PKZ.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 22
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Ďôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

§ 41

Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak je zamestnancovi písomne nariadené, aby bol mimo stanovený pracovný čas mimo pracoviska pripravený, že bude zavolaný na pracovisko, prináleží mu náhrada vo výške minimálne 0,42 € za hodinu pohotovosti.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti jeho tarifnej mzdy
3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa predchádzajúceho odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
4. Pri zabezpečovaní pohotovosti počas nariadeného čerpania dovolenky prináleží zamestnancovi jednorazová odmena vo výške 4,98 € po dobu rovnajúcu sa dĺžke pracovnej zmeny.

§ 42

Rast mzdy

1. Zamestnávateľ zabezpečí od 1.1. príslušného roka nárast základnej mesačnej mzdy a tarifnej mzdy zamestnanca platnej k 31.12. predchádzajúceho roka minimálne o 1,00 %.

§ 43

Splatnosť mzdy, výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
2. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytnutí elektronickými prostriedkami.

§ 44

Priemerný zárobok

1. Základné pravidlá pre zisťovanie priemerného zárobku sú stanovené v § 134 ZP.
2. Do hrubej mzdy pre účely výpočtu priemerného zárobku pre pracovnoprávne účely nie je možné zahrnúť:
 - náhradu mzdy,
 - odstupné,
 - odchodné,
 - cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad,
 - príspevky zo sociálneho fondu,
 - príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
 - príspevky na životné poistenie zamestnanca,
 - výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 23
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

- náhradu za pracovnú pohotovosť,
 - daňový bonus,
 - náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
 - doplatky k nemocenským dávkam,
 - peňažnú náhradu podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce,
 - iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy,
 - ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.
3. Rozhodujúce obdobie pre zisťovanie priemerného zárobku, ak ďalej nie je stanovené inak, je predchádzajúci kalendárny štvrťrok.
- Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak zákon neustanovuje inak.
4. Ak zamestnanec v rozhodnom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa miesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok.
- Pravdepodobný zárobok sa zisťuje len v prípade vzniku zamestnania po opätovnom nástupe do práce po dlhodobom prerušení z dôvodov výkonu verejnej funkcie, materskej dovolenky (vrátane ďalšej materskej dovolenky) a v prípade dlhodobej nemoci.
5. Ak dôjde v priebehu kalendárneho štvrťroka k zmene vo výške odmeny alebo v spôsobe odmeňovania pracovníka, priemerný zárobok zistený k prvému dňu daného štvrťroka sa nemení a neupravuje.
6. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z doby odpracovanej v rozhodujúcom období.
7. Časťou mzdy, ktorá sa poskytuje za dlhšie ako štvrťročné obdobie, je najmä:
- a) odmeny zamestnancom (dovolenková a vianočná)
 - b) ročné odmeny zamestnancov
8. Ostatné nepravidelné zložky mzdy ovplyvnia priemerný zárobok zamestnanca len v nasledujúcom štvrťroku.
9. Každá zo zložiek mzdy poskytnutá za dlhšie ako štvrťročné obdobie sa rozdelí na štyri rovnaké časti a do priemerného zárobku sa zaráta v štyroch po sebe nasledujúcich štvrťrokoch (rozhodných obdobiach) počínajúc štvrťrokom, v ktorom bola mzdová zložka vyplatená.

B: OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

§ 45 Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume stanovenej v § 76 ods.1 Zákonníka práce.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 24
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume stanovenej v § 76 ods.2 Zákonníka práce.
3. V PKZ je možné dohodnúť ďalšie zvýšenie odstupného určeného podľa ods. 2, ktorého výška bude odstupňovaná v závislosti podľa odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

§ 46

Odchodné a ostatné odmeny

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, za podmienky nepretržitého odpracovania minimálne 5 rokov u zamestnávateľa, odmenu pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku vo výške minimálne 200 €.

Konkrétne podmienky, výšky odmien budú upravené v PKZ.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť ďalšie druhy osobných príjmov. Konkrétne podmienky pre ich poskytovania sa dohodnú v PKZ.
4. Odmeňovanie pri rekondičných pobytoch

Zamestnancom, zúčastňujúcim sa rekondičných pobytov prináleží náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Šiesta kapitola DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Účelom doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť sporiteľovi získať doplnkový dôchodkový príjem v zmysle zákona č. 650/2004 Z.z. v platnom znení.

§ 47

Zamestnávateľa, ktorí uzavrujú zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami (ďalej len DS) sa zaväzujú, že do týchto zmlúv premietnu v plnom rozsahu ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy a PKZ o doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len DDS).

§ 48

Vznik účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení

1. Účasť zamestnancov na DDS vzniká odo dňa dohodnutého v účastníckej zmluve, najskôr odo dňa uzatvorenia účastníckej zmluvy.
2. Zamestnávateľské zmluvy, zamestnanecké zmluvy a poistenecké zmluvy uzatvorené podľa zákona č.123/1996 Z.z. v platnom znení sa považujú za zamestnávateľské zmluvy a účastnícke zmluvy uzatvorené podľa č. 650/2004 Z.z. v platnom znení.

§ 49

Výška príspevkov

Príspevky zamestnávateľa za zamestnancov - sporiteľov sa stanovujú minimálne vo výške 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca - sporiteľa podľa § 138 zákona č. 461/2003 Z.z. v platnom znení. Podmienky poskytovania príspevkov budú dohodnuté v PKZ alebo v internom predpise zamestnávateľa.

Siedma kapitola VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 50

Záverne ustanovenia

Pre právny výklad inštitútov alebo ustanovení v obsahu tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné platné pracovnoprávne predpisy a podporné predpisy občianskeho práva, a pokiaľ by v určitej veci jednoznačný výklad neobsahovali, vykonajú v takomto prípade záväzný výklad pre vzájomný vzťah z tejto kolektívnej zmluvy, na základe týchto predpisov a v ich rámci, zmluvné strany.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016										strana 26
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 30

§ 51 **Protokoly**

O výsledku kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa zmluvné strany záväzne dohodli na určení výšky nároku alebo vymedzení záväzku v KZVS, sa vyhotovuje „Protokol“, ktorý podpisuje oprávnený zástupca za každú zmluvnú stranu a je záväzným pre vypracovanie paragrafového znenia KZVS alebo jej dodatku.

Samostatným (osobitným) protokolom sa upravuje výklad pojmov alebo kolízneho ustanovenia a obmedzenie účinnosti KZVS z dôvodu mimoriadnej udalosti - v takomto prípade protokol tvorí osobitnú prílohu ku KZVS. Pokiaľ sa ním upravuje výklad pojmov alebo určujú podmienky a spôsob uplatnenia v ňom prijatých nárokov a záväzkov, je záväzný pre postup účastníkov zmluvných vzťahov upravených príslušnými právnymi predpismi a touto KZVS.

Zmena v obsahu KZVS sa vykonáva formou písomného dodatku ku KZVS číslovaného poradovým číslom.

Z ostatných rokovaní medzi zmluvnými stranami týkajúcich sa ich vzťahu založeného KZVS, sa vyhotovuje zápisnica s priložením prezenčnej listiny zúčastnených.

§ 52 **Zmeny KZ**

Zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie začať vyjednávať najneskôr do 21 dní od ich doručenia.

§ 53 **Spory o plnenie záväzkov**

A. Riešenie kolektívnych sporov

Pri riešení kolektívnych sporov sa postupuje v zmysle § 10 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a § 53 tejto KZ.

B. Riešenie individuálnych sporov

1. Individuálne spory, t.j. spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom riešia ako ostatné nároky z pracovno-právnych vzťahov súdy.
2. V snahe predchádzať individuálnym sporom v oblastiach, o ktorých pojednáva táto KZ, zamestnanci uplatňujú svoje požiadavky voči zmluvným stranám písomnou formou adresovanou vedúcemu organizácie (vnútornej organizačnej jednotky) a príslušnej odborovej organizácie.
3. Uplatnená požiadavka sa rieši s bezprostredne zodpovednými zamestnancami zamestnávateľa s cieľom dosiahnuť odstránenie sporu.
4. Pri neodstránení sporu bude tento riešený na úrovni zmluvných partnerov, zodpovedajúcich za vznik sporu. Vzniknutý spor je potrebné začať riešiť bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 dní od obdržania písomnej sťažnosti.
5. Sťažnosti zamestnancov, ktoré sa nedotýkajú predmetu tejto KZ sa riešia v zmysle príslušných zákonných ustanovení platných v SR.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 27
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

§ 54 **Výmena informácií**

Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy a na tom, že začnú neodkladne rokovať o plnení tejto kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna z nich požiada.

§ 55 **Účinnosť KZ**

Táto KZVS je účinná od 1.1.2014 do 31.12.2016.

§ 56 **Uzatvorenie KZVS pre odvetvie, rozdelenie KZVS**

1. Táto KZVS je uzatvorená, v súlade s § 4 ods.3 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, pre odvetvie označené podľa Vyhlášky č.306/2007 Štatistického úradu Slovenskej republiky, z 18. júna 2007, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností, kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností divízie č.35 (dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu).
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v ôsmich rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží tri rovnopisy; dva rovnopisy budú v zmysle zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, odovzdané Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR na uloženie a oznámenie v Zbierke Zákonov Slovenskej republiky.

V Bratislave dňa 24. septembra 2013

Jozef Stano v.r.
predseda

Ing. Peter Čížnár v.r.
1. viceprezident

**Združenie odborárov
energetiky Slovenska**

**Zväz zamestnávateľov
energetiky Slovenska**

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016										strana 28
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií:	---			z počtu strán 30

**Zoznam organizácií, združených vo Zväze a v ZOES,
pre ktoré je KZVS záväzná**

Zväz zamestnávateľov energetiky Slovenska

1. SE, a.s. Slovenské elektrárne, a.s.
Mlynské Nivy 47
821 09 Bratislava
IČO/ Company ID No.:35829052
SK NACE Rev. 2: 35.11.0 Výroba elektriny
2. JAVYS, a.s. Jadrová a vyrad'ovacia spoločnosť, a.s.
Tomášikova 22
821 02 Bratislava
IČO/ Company ID No.:35946024
SK NACE Rev. 2: 35.11.0 Výroba elektriny
3. VUJE, a.s. VUJE, a.s.
Okružná 5
918 64 Trnava
IČO/ Company ID No.:31450474
SK NACE Rev. 2: 71.12.1 Inžinierske činnosti a poradenstvo
4. SOŠE Trnava Stredná odborná škola elektrotechnická
Sibírska 1
917 00 Trnava
IČO/ Company ID No.:17055385
SK NACE Rev. 2: 85.32.9 Ostatné stredné technické a odborné školstvo
5. NJF Národný jadrový fond na vyrad'ovanie jadrových zariadení
a na nakladanie s vyhoretým jadrovým palivom a rádioaktívnymi odpadmi
Prievozská 30
821 05 Bratislava
IČO/ Company ID No.:30865433
SK NACE Rev. 2: 64.30.0 Trasty, fondy a podobné finančné subjekty

Združenie odborárov energetiky Slovenska

1. ZO ZOJES Základná organizácia Združenia odborárov jadrovej energetiky Slovenska
pri SE-EBO, z. pri
a pri JAVYS, a.s. Slovenské elektrárne, a.s.
Atómové elektrárne Bohunice, závod,
919 31 Jaslovské Bohunice
a
Jadrová a vyrad'ovacia spoločnosť, a.s.
Tomášikova 22
821 02 Bratislava
IČO/ Company ID No.:35606177
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi ZOES a ZZES na roky 2014-2016							strana 29
Počet novelizácií	0	1	2	3	4	Dôvod novelizácií: ---	z počtu strán 30

2. ZO ZOJES pri VUJE, a.s. Základná organizácia Združenia odborárov jadrovej energetiky Slovenska pri VUJE, a.s.
Okružná 5
918 64 Trnava
IČO/ Company ID No.:36095869
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
3. ZO ZOJES pri SOŠE TT Základná organizácia Združenia odborárov jadrovej energetiky Slovenska pri Strednej odborne škole elektrotechnickej
Sibírska 1
917 00 Trnava
IČO/ Company ID No.:31320155
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
4. ZO SOZE pri SE-ENO, z. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu energetikov pri SE-Elektrárne Nováky, z.
972 43 Zemianske Kostol'any
IČO/ Company ID No.: 31202144
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
5. ZO SOZE pri SE-EVO, z. Základná organizácia Slovenského odborového zväzu energetikov pri SE, a.s. EVO z.
076 72 Vojany
IČO/ Company ID No.: 35522143
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
6. ZO OJEMO Základná organizácia odborárov jadrovej elektrárne Mochovce pri SE, a.s.
935 33 Mochovce
IČO/ Company ID No.: 35606517
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
7. ZOVE Združenie odborárov vodných elektrární
Soblahovská 2
911 69 Trenčín
IČO/ Company ID No.: 36115592
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií
8. OZ RSE Odborové združenie pri riaditeľstve Slovenskej elektrárne
Mlynské nivy 47
821 09 Bratislava
IČO/ Company ID No.: 42135699
SK NACE Rev. 2: 94.20.0 Činnosti odborových organizácií