

# **Kolektívna zmluva vyššieho stupňa**

**na roky 2018 - 2022**

**uzatvorená medzi**

**Odborovým zväzom KOVO**

**a**

**Zväzom elektrotechnického priemyslu SR**

# OBSAH

## A. Základné ustanovenia

1. Zmluvné strany
2. Účel a obsah zmluvy
3. Legislatívny súlad
4. Odvetvové začlenenie KZVS

## B. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a príslušnou odborovou organizáciou

1. Práva zamestnancov, odborov a zamestnávateľov
2. Spolurozhodovanie
3. Prerokovanie
4. Informovanie
5. Právo na kontrolu
6. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov
7. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

## C. Politika zamestnanosti

1. Realizácia politiky zamestnanosti
2. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja
3. Obmedzenie využívania dočasného prideľovania u zamestnávateľa

## D. Pracovný čas, práca nadčas a pracovné voľno

1. Pracovný čas
2. Práca nadčas
3. Pracovné voľno

## E. Sociálna oblasť

1. Zdravotná starostlivosť
2. Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov
3. Stravovanie zamestnancov
4. Pomoc v nezamestnanosti
5. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca
6. Sociálny fond
7. Ostatné sociálne služby
8. Cestovné náhrady
9. Doplnkové dôchodkové sporenie
10. Vzdelávanie zamestnancov
11. Dodatočné motivačné štipendium
12. Podnikové štipendium
13. Obťažovanie na pracovisku

## F. Odmeňovanie

1. Mzda
2. Mzdový vývoj
3. Mzdové podmienky
4. Zaraďovanie pracovných činností do funkcií a do tarifných tried
5. Stupnica minimálnych mzdových taríf

6. Tarifná mzda
7. Mzda za prácu nadčas
8. Mzda a náhrada mzdy za sviatok
9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu
10. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
11. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
12. Ďalšie mzdové zvýhodnenia
13. Náhrada za pracovnú pohotovosť
14. Normovanie práce
15. Odstupné a odchodné
16. Odmena za produktívnu prácu
17. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov
18. Podmienky zisťovania priemerného zárobku

## **G. Ochrana práce**

### **H. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom
2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

## **I. Záverečné ustanovenia**

### **Prílohy**

**Príloha č. 1** - Stupnica minimálnych mzdových taríf

**Príloha č. 2** - Charakteristiky tarifných tried

**Príloha č. 3** - Zoznam členských organizácií Zväzu elektrotechnického priemyslu SR, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

## A. Základné ustanovenia

### 1. Zmluvné strany

#### **Odborový zväz KOVO**

Miletičova 24, 815 70 Bratislava

(ďalej len „OZ KOVO“)

Zast.: JUDr. Monika Benedeková  
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

Registrácia: zápis v Registri občianskych združení vedenom na Ministerstve vnútra SR dňa 8.4.1993, č. spisu VVS/1-2200/90-249-9

(ďalej aj ako „OZ KOVO“)

A

#### **Zväz elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky**

Kutlíkova 17, 851 02 Bratislava

Zast.: Ing. Róbert Verbich  
prezident ZEP SR

a

Mgr. Andrej Lasz  
hlavný vyjednávač ZEP SR

Registrácia: zápis v Registri občianskych združení vedenom na Ministerstve vnútra SR dňa 11.3.1991, č. spisu VVS/1-2200/90-55

(ďalej aj ako „ZEP SR“)

### 2. Účel a obsah zmluvy

Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s cieľom upraviť individuálne a kolektívne právne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými odbormi. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov.

### 3. Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „**KZVS**“) v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“), zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „**zákon o kolektívnom vyjednávaní**“) a súvisiacimi právnymi predpismi.

### 4. Odvetvové začlenenie KZVS

Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z.z., je nasledovné:

- 25 - Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení
- 27 - Výroba elektrických zariadení
- 47 – Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov

## **B. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a príslušnou odborovou organizáciou**

Zamestnávatelia uznávajú odborové organizácie ako jedného z partnerov pri obhajobe práv, oprávnených záujmov a požiadaviek zamestnancov voči zamestnávateľským organizáciám, právo odborovej organizácie, vyplývajúce z ustanovení ratifikovaného dohovoru č. 87/MOP, v súlade so svojimi stanovami slobodne rozhodovať o svojom vnútornom organizačnom členení a rozdelení kompetencií odborových orgánov a ich zástupcov na rokovanie so zamestnávateľmi.

Zmluvné strany sa zaväzujú na základe tejto KZVS a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich, zachovať na odvetvovej úrovni sociálny zmier a neorganizovať protestné akcie – štrajky (a to ani v solidárnej podobe), príp. výluky z práce.

Zmluvné strany uznávajú právo zamestnancov na slobodnú voľbu svojich zástupcov v pracovnoprávných vzťahoch a to odborovú organizáciu, zamestnaneckú radu alebo zamestnaneckého dôverníka.

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie zástupcov zamestnancov na pracovisku, vr. zriadenia európskej zamestnaneckej rady a dodržiavať dohodnutý postup na národné informácie a na prerokovanie tak, aby bolo zabezpečené právo zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru a skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov na nadnárodné informácie a na ich prerokovanie.

Zmluvné strany sa zaväzujú počas platnosti tejto KZVS a za podmienky dodržiavania záväzkov z nej vyplývajúcich podporovať zachovávanie sociálneho zmieru a prípadné spory prednostne riešiť formou bipartitného sociálneho dialógu.

### **1. Práva zamestnancov, odborov a zamestnávateľov**

1.1. Zamestnávatelia sa zaväzujú spolupôsobiť pri vytváraní vhodných podmienok na činnosť odborových organizácií u zamestnávateľov.

1.2. Zamestnávatelia uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch a zastávať volené odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.

1.3. Zamestnávatelia sa zaväzujú podľa svojich prevádzkových možností vytvárať pre činnosť odborov materiálne a organizačné podmienky, stanovené všeobecne záväzným predpisom a touto kolektívnou zmluvou (časť B Bod 7. tejto KZVS).

1.4. Zamestnávatelia v súlade so Zákonníkom práce uznávajú právo účasti zástupcov zamestnancov, na zastupovaní všetkých zamestnancov, na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje predovšetkým kolektívnym vyjednávaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

1.5. Odborová organizácia v súlade a v rozsahu stanovenom všeobecne záväzným právnym predpisom má právo využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí primerane ustanovenie § 81 písm. f) a § 240 ods. 4 Zákonníka práce.

1.6. Odborová organizácia vypracuje návrh volebného poriadku pre voľby členov dozornej rady za zamestnancov (§ 200 zák. č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov – Obchodný zákonník) a predloží ho na pripomienkovanie všetkým zamestnancom. Po spripomienkovaní volebného poriadku zamestnancami a po jeho prerokovaní so zamestnávateľom, odborová organizácia predloží volebný poriadok na schválenie zamestnancom. Voľby členov dozornej rady za zamestnancov sa uskutočnia podľa schváleného volebného poriadku.

1.7. Odborový zväz KOVO sa zaväzuje pri dodržiavaní záväzkov z KZVS a pracovnoprávných predpisov zamestnávateľov podporovať zachovávanie sociálneho zmieru a prípadné vzájomné spory riešiť prednostne v rámci bipartitného sociálneho dialógu.

1.8. Odborová organizácia bude vyvíjať úsilie, v záujme dosahovania plánovaných hospodárskych výsledkov zamestnávateľa, s cieľom pozitívne pôsobiť na upevňovanie pracovnej disciplíny zamestnancov.

## **2. Spolurozhodovanie**

2.1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi oprávnenými subjektmi, keď sa na realizáciu určitého právneho úkonu, alebo opatrenia zamestnávateľa, vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo iných zástupcov zamestnancov, alebo dohoda s nimi.

2.2. Zmluvné strany sú povinné pri dohodnutých prípadoch spolurozhodovania spoločne rokovať a poskytovať si vzájomnú súčinnosť.

2.3. Ak sa podľa Zákonníka práce alebo osobitného predpisu vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento Zákonník práce alebo osobitný predpis ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

2.4. Pri uzatváraní PKZ si zmluvné strany vymedzia konkrétne prípady, v ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie najmä v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

## **3. Prerokovanie**

3.1. Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a druhej strany, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú vhodným spôsobom. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom. Za tým účelom poskytuje zamestnávateľ druhej strane potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

3.2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou nad prípady vymedzené príslušnými pracovnoprávnymi predpismi najmä tieto otázky:

- a) zmenu ekonomickej situácie zamestnávateľa a jej možné dôsledky na zamestnanosť,
- b) systém školení a vzdelávania zamestnancov,
- c) podmienky na zamestnávanie osôb starajúcich sa o deti do 15 rokov, osôb zo zdravotným postihnutím,
- d) zánik práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,

- e) zavádzanie nových opatrení v rámci výrobného a pracovného procesu v prípade, ak by ich zavedenie mohlo viesť k zrušeniu pracovných miest zamestnancov.

3.3. V PKZ si môžu zmluvné strany vymedziť konkrétne prípady, v ktorých sa vyžaduje prerokovanie v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

#### 4. Informovanie

4.1. Informovaním sa rozumie poskytnutie ústnej resp. písomnej informácie, s požadovaným obsahom, verifikované predkladateľom.

4.2. Zamestnávateľa sa zaväzujú poskytovať odborovým orgánom na požiadanie informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľa sa zaväzujú vhodným spôsobom informovať príslušný odborový orgán spravidla dvakrát v priebehu kalendárneho roka najmä o:

- a) vývoji produktivity práce a priemerných miezd v štruktúre dohodnutej v PKZ
- b) počte zamestnancov,
- c) ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa,
- d) zmene štruktúry, právnej formy, zmenách v predmete činnosti a osoby oprávnenej konať v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných veciach,
- e) akýchkoľvek zmenách, ktoré by mohli mať vplyv na pracovné podmienky zamestnancov,
- f) opatreniach na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania, ponuke voľných pracovných miest,
- g) skutočnostiach súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Ďalej sa zamestnávateľa zaväzujú prihliadať na stanoviská odborov vo veciach, ktoré sú predmetom prerokovania a informovania a podávať im informácie o predpokladanom vývoji jeho činnosti, hospodárskej a finančnej situácii. V podnikovej kolektívnej zmluve (ďalej len „PKZ“) sa dohodne rozsah a špecifikácia podkladov, ktoré sú potrebné pre výkon činností podľa predchádzajúcich ustanovení tohto bodu.

4.3. Zamestnávateľa sa zaväzujú spôsobom dohodnutým v PKZ na požiadanie informovať odborovú organizáciu o novoprijatých zamestnancoch a umožniť odborovému orgánu prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom.

4.4. Príslušný odborový orgán predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, oboznámi zamestnávateľa so svojim vnútorným organizačným členením, rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi príslušnej odborej organizácie vrátane aktualizácie poskytnutých údajov.

4.5. V PKZ si zmluvné strany môžu vymedziť konkrétne prípady, v ktorých sa vyžaduje bezodkladné poskytovanie dohodnutého druhu informácií druhou zmluvnou stranou.

#### 5. Právo na kontrolu

5.1. Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľa poskytnú príslušnému odborovému orgánu všetky podklady potrebné na kontrolu záväzkov prijatých v platnej KZVS a PKZ a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“). Zamestnávateľa zabezpečia účasť svojho zástupcu pri kontrole, umožnia vstup povereným členom odborej organizácie na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom.

5.2. Pre výkon práva kontroly sa rozumie čas dohodnutý so zamestnávateľom ústne alebo písomne medzi príslušným odborovým orgánom a vedúcim zamestnancom zamestnávateľa (štatutárny orgán, člen štatutárneho orgánu, poverený vedúci zamestnanec zamestnávateľa (alebo ním povereným zamestnancom).

5.3. Výsledky kontroly prerokujú zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov je zamestnávateľ povinný bezodkladne zabezpečiť nápravu.

5.4. Na výkon kontroly nad dodržiavaním predpisov v oblasti ochrany života a zdravia pri práci, na vyšetrovanie vzniku príčin závažného pracovného úrazu (ťažkého, smrteľného a hromadného pracovného úrazu) a nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovného času a doby odpočinku zamestnancov je oprávnený aj zväzový inšpektor príslušného vyššieho odborového orgánu.

5.5. V PKZ si zmluvné strany môžu vymedziť konkrétne prípady, v ktorých sa bude vykonávať kontrolná činnosť zo strany príslušného odborového orgánu v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

## **6. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov**

Volení zástupcovia odborov, pôsobiacich u zamestnávateľa, ktorí sú oprávnení vo veci spolurozhodovať so zamestnávateľom, požívajú zvýšenú ochranu. Volení zástupcovia odborov nesmú byť za plnenie ich úloh, vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom, znevýhodňovaní ani inak postihovaní. S volenými zástupcami odborov a zástupcami zamestnancov pre ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci, počas výkonu ich funkcie a dvanásť mesiacov po skončení ich funkcie, nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu výboru základnej organizácie OZ KOVO (ďalej len „**ZO OZ KOVO**“) skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru.

## **7. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií**

7.1. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že podľa svojich prevádzkových možností poskytnú na nevyhnutnú činnosť odborom bezplatne a v primeranom rozsahu vlastnú alebo prenajatú miestnosť (miestnosti) s nevyhnutným vybavením pre stálu činnosť odborových orgánov a schôdzkovú činnosť, a budú hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou. V PKZ s prihliadnutím na konkrétne prevádzkové podmienky sa dohodne ďalšie užívanie bežných komunikačných prostriedkov, výpočtovej a rozmnožovacej techniky, vrátane spotrebného materiálu a služieb.

7.2. Ak zamestnanec požiadava o vykonanie zrážky zo mzdy vo výške 1 % z čistej mzdy a jej zaslanie na ním určený účet, zamestnávateľ túto zrážku vykoná na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy.

7.3. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy v počte dohodnutom v PKZ, a s činnosťou príslušnej odborovej organizácie v oblasti ochrany práce, v dohodnutom rozsahu.

7.4. Pre pracovné návštevy príslušnej odborovej organizácie platia pri vstupe do prevádzkových priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožnia zamestnávateľa prístup do všetkých priestorov zamestnávateľa.



7.5. Fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu pre príslušnú odborovú organizáciu je oprávnená konať len v rozsahu, ktorý vyplýva z tejto KZVS a príslušných zákonov (Zákonník práce, zákon o BOZP a súvisiace právne predpisy). Táto skutočnosť nezavaruje príslušnú odborovú organizáciu zodpovednosti, ak pri tejto činnosti dôjde k porušeniu ustanovení zákona č. 513/1991 Zb. v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „**Obchodný zákonník**“) o nekalej súťaži. Obdobný postup sa uplatní aj v prípade, že si bude príslušná odborová organizácia najímať služby právnickej osoby.

7.6. Zamestnanci, organizovaní v odboroch, budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii, vykonávať mimo pracovného času. V PKZ je možné dohodnúť aj iný spôsob výkonu odborovej činnosti.

7.7. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety § 240 ods. 3 Zákonníka práce, členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán, toto rozdelenie oznámi odborový orgán písomne zamestnávateľovi. V PKZ je možné dohodnúť podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej a druhej vety § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva pracovné voľno poskytnuté podľa tohto bodu na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V PKZ je možné dohodnúť podmienky výkonu tejto kontroly.

7.8. Výška náhrady mzdy, poskytovaná zamestnávateľom zamestnancom dlhodobo uvoľneným na výkon funkcie v odboroch podľa bodu 7.7., sa dohodne v PKZ. Dohodnutá náhrada mzdy sa každoročne valorizuje najmenej o nárast priemernej mzdy dosiahnutej u zamestnávateľa.

7.9. Ak príslušná odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje táto KZVS, alebo na nich bola rozšírená, podieľajú sa na nákladoch vyplývajúcich z bodov 7.1., 7.6. a 7.8 časti B tejto KZVS spoločne a to pomerom podľa počtu zamestnancov, ktorých zamestnávajú. Kritéria pre určenie rozsahu krátkodobého uvoľnenia podľa bodu 7.7. časti B tejto KZVS a pre určenie počtu dlhodobo uvoľnených zamestnancov pre výkon odborovej funkcie podľa bodu 7.8. časti B tejto KZVS, sa u týchto zamestnávateľov sčítavajú a následne pomerovo rozdelia.

7.10. V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o činnosti ZO OZ KOVO a o činnosti zamestnávateľa. Zamestnávateľ umožní po dohode s príslušným odborovým orgánom vyvesiť informačné tabule na frekventovaných miestach v priestoroch zamestnávateľa.

## **C. Politika zamestnanosti**

### **1. Realizácia politiky zamestnanosti**

1.1. Zamestnávatelia sa zaväzujú prerokovať so zvoleným zástupcom zamestnancov v pracovnoprávných veciach:

a) opatrenia, týkajúce sa podstatných zmien v oblasti zamestnanosti a to najmä reštrukturalizačné opatrenia, ktoré majú dopad na zníženie počtu zamestnancov a vytvorenie novej organizačnej štruktúry,

- b) vytváranie vhodných podmienok pre rekvalifikáciu zamestnancov v súvislosti s racionalizačnými opatreniami,
- c) ďalšie otázky stanovené Zákonníkom práce pri realizácii organizačných zmien.

1.2. Zamestnávateľa rešpektujú prednostné právo zamestnancov uchádzať sa o novovytvorenú, alebo voľnú pracovnú pozíciu u svojho zamestnávateľa za podmienky, že zamestnanec spĺňa kritéria stanovené na novovytvorenú, alebo voľnú pracovnú pozíciu. Zamestnávateľa budú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných pozícií spôsobom, ktorý sa dohodne v PKZ.

## 2. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja

2.1. Ak u zamestnávateľa vznikne stav, prejavujúci sa znížením produkcie (výroby), v dôsledku ktorého je potrebné riešiť aj zníženie kapacít pracovnej sily, použijú sa riešenia vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov, tejto KZVS a PKZ tak, aby dopad nepriaznivého vývoja boli vyvážené premietnuté medzi zamestnávateľov a zamestnancov.

2.2. Dlhodobé zníženie pracovných kapacít u zamestnávateľa sa bude realizovať, s prihliadnutím na povahu a štruktúru práce/prevádzkové podmienky zamestnávateľa, nasledujúcimi opatreniami:

- a) obmedzenie výkonu práce dočasne pridelenými zamestnancami (zamestnanci pridelení agentúrami dočasného zamestnávania alebo inými zamestnávateľmi) a osobami, činnými pre organizáciu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- b) obmedzenie, resp. vypovedanie zmlúv s tzv. subkontraktormi u zamestnávateľa. Jedná sa o podnikateľské subjekty, pôsobiace u zamestnávateľa, ktoré zabezpečujú pre neho niektoré činnosti súvisiace s produkciou,
- c) obmedzenie, resp. vypovedanie zmlúv so samostatne zárobkovo činnými osobami (živnostníkmi), vykonávajúcimi prácu pre zamestnávateľa,
- d) skončenie pracovných pomerov, dohodnutých na dobu určitú v dohodnutom čase,
- e) skončenie pracovných pomerov v rozsahu nadbytočných kapacít pracovnej sily so zamestnancami, ktorí dlhodobo nie sú potrební na výkon práce, pričom sa dodržia záväzky z kolektívnych zmlúv o ochrane pred prepustením vybraných skupín zamestnancov a nároky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, najmä odstupné a odchodné.

2.3. Zamestnávateľa, po dohode s odborovou organizáciou, alebo v prípadoch, v ktorých to ustanovuje Zákonník práce, po dohode so zamestnancom, v súlade so svojimi prevádzkovými podmienkami a možnosťami, využijú najmä opatrenia na zvýšenie flexibility zostávajúcich zamestnancov:

- a) obmedzovanie nariaďovania práce v dňoch pracovného pokoja a práce nadčas,
- b) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87 ods. 1 a § 87 ods. 2 Zákonníka práce. Nerovnomerne možno rozvrhnúť pracovný čas maximálne na obdobie 4 mesiacov, ak sa však nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času týka činností, u ktorých sa vyžaduje rozdielna potreba práce, pracovný čas možno rozvrhnúť na dlhšiu dobu, maximálne však na 12 mesiacov. V prípade využitia tohto ustanovenia Zákonníka práce sa nevyužije postup podľa písm. c) tohto bodu KZVS.
- c) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (konto pracovného času) podľa § 87a Zákonníka práce maximálne na 24 mesiacov, pričom tento inštitút uplatní zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov pri nadbytku práce a v tomto období je zamestnávateľ povinný organizovať prácu tak, aby bol dosiahnutý priemerný ustanovený týždenný pracovný čas, ak sa v PKZ nedohodnú inak. Zamestnávateľ je povinný na základe žiadosti zamestnanca, poskytnúť zamestnancovi informáciu o aktuálnom stave jeho konta pracovného času. Za fond pracovného času pre účely poskytnutia nadtarifných zložiek mzdy sa považuje fond v rozsahu

pracovného času stanoveného v zmenovom kalendári za príslušný kalendárny mesiac. V prípade využitia tohto ustanovenia Zákonníka práce sa nevyužije postup podľa písm. b) tohto bodu KZVS.

2.4 Zamestnávateľia sa zaväzujú, v prípadoch skončenia pracovného pomeru, v dôsledku uskutočňovaných štrukturálnych a organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, ďalej v prípade zrušenia alebo zániku zamestnávateľskej organizácie, poskytnúť alebo zabezpečiť poskytnutie základných informácií, týkajúcich sa postupu pri zaevidovaní sa na príslušnom úrade práce (vrátane povinnosti vydať alebo zabezpečiť vydanie príslušných potvrdení pre tento účel).

2.5 Zamestnávateľ v prípade zavádzania nových technológií do výrobného procesu, v dôsledku ktorého príde k objektívnej strate pracovných miest, zabezpečí pre takýchto zamestnancov rekvalifikačné školenia tak, aby mohli byť opätovne zaradení na inú pracovnú pozíciu u toho istého zamestnávateľa.

### **3. Obmedzenie využívania dočasného pridelenia u zamestnávateľa**

Zamestnávateľia využijú pracovné kapacity dočasne pridelených zamestnancov podľa § 58 Zákonníka práce, len ak to bude nevyhnutné z dôvodu nedostatku pracovnej sily v regióne, v ktorom vykonávajú podnikateľskú činnosť a len na pracovné činnosti, pre výkon ktorých postačuje zaučenie. Celkový počet dočasne pridelených zamestnancov na základe prepočítaného stavu zamestnancov nesmie u zamestnávateľa presiahnuť 25% zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Spôsob výkonu kontroly tohto obmedzenia sa dohodne v PKZ alebo v osobitnej dohode so zástupcami zamestnancov.

## **D. Pracovný čas, práca nadčas a pracovné voľno**

### **1. Pracovný čas**

1.1. Dĺžka pracovného času bez započítania prestávky na oddych a jedlo je 37,5 hodín týždenne.

1.2. Pracovný čas uvedený v bode 1.1. sa nemusí uplatňovať v týchto prípadoch:

- a) u zamestnávateľov, ktorí majú rozšírený zákonný rozsah dovolenky na zotavenie o ďalší týždeň,
- b) u zamestnávateľov, ktorí poskytujú svojim zamestnancom pracovné voľno bez krátenia mzdy, resp. s náhradou mzdy v rozsahu vyššom minimálne o 5 pracovných dní ako stanovuje Zákonník práce a táto KZVS,
- c) u zamestnávateľov, ktorí doteraz uplatňovali 40-hodinový týždenný pracovný čas, a sú v procese veľkých organizačných zmien dotýkajúcich sa minimálne 20 % zamestnancov, a to po dobu týchto organizačných zmien, a dobu 6 mesiacov od ich realizácie,
- d) tam, kde sa zamestnávateľia a odborová organizácia v PKZ, alebo v dohode sa zástupcami zamestnancov, dohodnú na neuplatňovaní kráteného rozsahu pracovného času z iných dôvodov, hodných osobitného zreteľa,
- e) v prípade, ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na inom rozsahu pracovného času.

1.3. Zamestnávateľ je povinný v súlade s ust. § 90 ods. 11 Zákonníka práce na žiadosť zamestnanca zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnanca, vrátane dôvodu spočívajúceho v starostlivosti o maloleté dieťa alebo maloleté deti, povoliť zamestnancovi vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, vrátane možnosti pracovať na kratší pracovný čas, za predpokladu, že to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, a dohodnuté zmeny uviesť v pracovnej zmluve.

1.4. V súlade s ust. § 98 ods. 7 Zákonníka práce je zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, povinný upovedomiť o tejto skutočnosti zástupcov zamestnancov.

## **2. Práca nadčas**

2.1. Zamestnávateľia sa zaväzujú rešpektovať zákaz nadčasovej práce pri rizikových prácach. Zoznam týchto prác môže byť dohodnutý v PKZ.

2.2. Zmluvné strany sa dohodli, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, pričom nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami nesmie byť kratší ako osem hodín. Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku.

## **3. Pracovné voľno**

3.1. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, starajúcim sa o deti do 10 rokov veku, pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej v rozsahu 2 dni ročne v termíne dohodnutom medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

3.2. Zamestnávateľ poskytne osamelým ženám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku na pre účely prehĺbenia alebo zabezpečenia ďalšej starostlivosti o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Čerpanie voľna nebude zamestnávateľ viazať na prednostné čerpanie dovolenky.

3.3. Po uplynutí skúšobnej doby u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke minimálne o 1 deň viac nad rámec stanovený v Zákonníku práce v nasledovných prípadoch:

- a) úmrtie rodinného príslušníka podľa ust. § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce
- b) z dôvodov sťahovania sa s vlastným nábytkom, a to bez ohľadu na miesto sťahovania,
- c) pri narodení dieťaťa – pokiaľ zamestnávateľ nepodporuje narodenie dieťaťa formou finančného príspevku.

Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom nároku na pracovné voľno.

3.4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci (popri druhoch osobných prekážok v práci podľa Zákonníka práce), a to za podmienok dohodnutých v PKZ.

## **E. Sociálna oblasť**

### **1. Zdravotná starostlivosť**

1.1 Zamestnávateľ, v spolupráci s príslušným zmluvným zdravotníckym zariadením, zabezpečí vstupné a výstupné prehliadky vlastných zamestnancov na rizikových pracoviskách. Zamestnávateľ je povinný

zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné problémy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena. Náklady na tieto vyšetrenia a prehliadky hradí zamestnávateľ.

1.2. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zmluvným zdravotníckym zariadením alebo iným lekárom zabezpečí preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov. Rozsah a cyklus prehliadok sa podľa veku zamestnancov a charakteru práce dohodne v PKZ.

1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje organizovať a finančne zabezpečovať rekondičné pobyty pre vybraný okruh zamestnancov. Bližšie podmienky budú dohodnuté na úrovni PKZ.

1.4. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zabezpečí realizáciu rekondičných pobytov.

## **2. Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

Zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom, v rámci svojich ekonomických možností, zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreačné pobyty.

## **3. Stravovanie zamestnancov**

3.1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja vo všetkých pracovných zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín poskytnutie ďalšieho teplého jedla sa dohodne v PKZ.

3.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla, maximálne však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu.

3.3. Podiel zamestnanca na cene stravného lístka bude dohodnutý v PKZ.

3.4. Nárok na finančný príspevok má aj zamestnanec vykonávajúci teleprácu, ak mu zamestnávateľ nezabezpečil stravovanie.

3.5. V PKZ sa dohodnú aj podmienky poskytovania závodného stravovania zamestnancom počas prekážok v práci (napr. dočasná pracovná neschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, dovolenka a pod.) a rozšírenie okruhu fyzických osôb (napr. dôchodcom, učňom a pod.), ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.

3.6. Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán na základe dohody v PKZ zabezpečia kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál.

#### 4. Pomoc v nezamestnanosti

V prípade skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) Zákonníka práce, zamestnávateľ môže odložiť splácanie dlhov zamestnanca voči zamestnávateľovi v čase, keď ho úrad práce, sociálnych vecí a rodiny eviduje v evidencii uchádzačov o zamestnanie, najdlhšie však počas 12 mesiacov, pokiaľ zamestnanec nárok zamestnávateľa písomne uznal a ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodli inak.

#### 5. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

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

5.2. Výšku výpomoci dohodnú zmluvné strany v PKZ osobitne pre každú skupinu osôb uvedených v bode 5.1., pričom výška výpomoci nesmie byť menšia ako trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Toto ustanovenie sa neuplatní, ak sa zamestnávateľ zbavil úplne zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania a v prípade, že predmetná udalosť je krytá osobitnou poistnou zmluvou, vzťahujúcou sa na všetkých zamestnancov pre prípady úmrtia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

#### 6. Sociálny fond

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

Zamestnávatelia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1 % zo základu určeného v zákone o sociálnom fonde. Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu budú zamestnávatelia tvoriť sociálny fond aj prídedom podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde a to vo výške 0,5 % zo základu určeného v zákone o sociálnom fonde. Záväzok o tvorbe prídelu do sociálneho fondu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde nemusia uplatniť zamestnávatelia, ktorí poskytujú svojim zamestnancom iné materiálne výhody (benefity), s výnimkou mzdových plnení nad rámec právnych predpisov, ktoré spadajú do oblasti starostlivosti o zamestnancov a ktorých finančné vyčíslenie je adekvátne výške tvorby sociálneho fondu podľa tohto ustanovenia.

6.2. Zamestnávatelia sa zaväzujú požiadať orgány spoločnosti, ktoré rozhodujú o rozdelení zisku o doplnenie sociálneho fondu až do výšky 1,5 % z použiteľného zisku, ak sa v PKZ nedohodne inak.

6.3 Zamestnávateľ je povinný dohodnúť použitie prostriedkov sociálneho fondu v PKZ, pričom sa uprednostnia také formy čerpania, ktoré neznižujú vytvorené zdroje o odvody a dane, a tie, ktoré podporujú rozvoj zamestnancov.

#### 7. Ostatné sociálne služby

7.1. Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a hmotného majetku vlastným zamestnancom. Podmienky odpredaja sa dohodnú v PKZ.

7.2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i ďalšie služby za podmienok a v rozsahu dohodnutom v PKZ.

7.3. Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov a iných nástrojov. Podmienky poskytnutia pomoci sa dohodnú v PKZ.

## **8. Cestovné náhrady**

V PKZ sa môže dohodnúť poskytovanie vyšších cestovných náhrad nad rámec zákona o cestovných náhradách. Môže ísť napr. o poskytovanie stravného pri častých zmenách pracoviska, alebo náhrady preukázaných cestovných výdavkoch pri návšteve rodiny a iné.

## **9. Doplnkové dôchodkové sporenie**

9.1. Zamestnávatelia sa zaväzujú, v prípade záujmu zamestnancov, uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s cieľom zabezpečiť doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) pre svojich zamestnancov. V PKZ, alebo v inom vnútro podnikovom predpise sa upraví najmä:

- výber doplnkovej dôchodkovej spoločnosti,
- spôsob zvýhodnenia vybraných kategórií zamestnancov,
- výška príspevku zamestnávateľa pre kategórie zamestnancov zaradených z hľadiska ochrany zdravia do 3.a 4. kategórie,
- forma participácie príslušného odborového orgánu pri odstúpení, resp. vypovedaní zamestnávateľskej zmluvy.

9.2. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS pre zamestnanca sa dohodne v PKZ alebo sa upraví v inom vnútro podnikovom predpise.

9.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade, že zamestnanec uzatvorí s DDS zmluvu bez účasti zamestnávateľa, uzatvoriť s ním dohodu o zrážkach zo mzdy na príspevky platené do DDS len zamestnancom.

## **10. Vzdelávanie zamestnancov**

10.1. Zamestnávatelia sa budú starať o prehĺbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov tak, aby sa dosiahla čo najširšia zhoda medzi cieľmi podnikania a s nimi súvisiacim realizovaným vzdelávaním a so vzdelávacími a kvalifikačnými záujmami zamestnancov.

10.2. Zamestnávatelia budú podporovať také formy vzdelávania, ktoré zabezpečia zlepšenie kvalifikačnej a vedomostnej úrovne zamestnancov.

10.3. Podmienky a pravidlá pre vzdelávanie zamestnancov sa dohodnú v PKZ, resp. v inom internom dokumente.

## **11. Dodatočné motivačné štipendium**

V PKZ resp. v osobitnej dohode so zamestnancami možno dohodnúť, že zamestnávateľ poskytne mesačne v období školského vyučovania žiakovi, ktorý sa pripravuje na povolanie, skupinu povolaní alebo odborných činností v študijnom odbore alebo v učebnom odbore zaradenom do zoznamu študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce, nad rámec § 27 ods. 3 zákona o odbornom vzdelávaní ďalšie motivačné štipendium, a to najmenej vo výške

- a) 30 % sumy životného minima podľa osobitného predpisu pri priemernom prospechu žiaka do 1,8 vrátane,
- b) 20 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 1,8 do 2,4 vrátane alebo
- c) 10 % sumy životného minima pri priemernom prospechu žiaka horšom ako 2,4 do 3,0 vrátane.

## **12. Podnikové štipendium**

12.1. V PKZ resp. v osobitnej dohode so zamestnancami možno dohodnúť, že zamestnávateľ, ktorý uplatňuje systém duálneho vzdelávania v zmysle osobitného predpisu, prijme vnútropodnikový predpis upravujúci pravidlá pre poskytovanie podnikového štipendia.

12.2. Zamestnávateľ prijme pravidlá pre poskytovanie podnikového štipendia tak, aby každému žiakovi zapojenému do systému duálneho vzdelávania mesačne v období školského vyučovania vznikol nárok na poskytnutie podnikového štipendia najmenej vo výške jednonásobku sumy životného minima určeného pre zaopatrené nepľnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa podľa osobitného predpisu. Pri určovaní výšky podnikového štipendia až do výšky štvornásobku sumy životného minima určeného pre zaopatrené nepľnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa podľa osobitného predpisu sa prihliada najmä na dosiahnutý prospech žiaka na praktickom vyučovaní a jeho pravidelnú účasť na praktickom vyučovaní.

## **13. Obťažovanie na pracovisku**

13.1. Obťažovanie na pracovisku predstavuje situáciu, keď sa zamestnávateľ alebo zamestnanec voči inému zamestnancovi opakovane a počas určitého obdobia správa tak, že vytvoril, vytvára alebo môže vytvoriť zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneucľujúce alebo urážlivé pracovné prostredie, alebo ovplyvní fyzické alebo psychické zdravie zamestnanca.

13.2. K obťažovaniu na pracovisku môže dôjsť aj sporadicky alebo aj ojedinele, a to v prípade, ak ide o závažný útok na osobu zamestnanca.

13.3. Obťažovanie na pracovisku predstavuje porušenie práv tohto zamestnanca, jeho ľudskej dôstojnosti, zmeny jeho pracovných podmienok, ohrozenia pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo vytvorenia škodlivého prostredia na pracovisku.

13.4. Obťažovanie na pracovisku je zakázané.

13.4 Zamestnávateľ prerokuje sťažnosť týkajúcu sa obťažovania na pracovisku s odborovou organizáciou. Postup riešenia sťažnosti môže byť dohodnutý v podnikovej kolektívnej zmluve.



## F. Odmeňovanie zamestnancov

### 1. Mzda

Zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu. Mzdové podmienky dohodnú zamestnávateľia s príslušným odborovým orgánom v PKZ.

### 2. Mzdový vývoj

2.1. Rast priemernej mesačnej mzdy sa dohodne v PKZ, najmenej však o výšku predpokladanej inflácie za príslušný kalendárny rok.

2.2. Východisková základňa pre stanovenie mzdového vývoja v bežnom roku sa určí v PKZ po vyhodnotení plnenia záväzkov oboch zmluvných strán za predchádzajúci rok. Do základne sa nezapočítavajú mzdy vyplatené na základe individuálnych manažérskych zmlúv (zamestnanci vrcholového vedenia podľa časti F Bod 16.6. tejto KZVS). Pri zmene štruktúry mzdy, alebo pri zmene štruktúry zamestnancov, ktoré ovplyvňujú výšku priemernej mzdy, sa vykoná prepočet na porovnateľnú základňu.

### 3. Mzdové podmienky

3.1. Pre účely tejto KZVS a PKZ sa za mzdové podmienky považuje vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky poskytovania. Zmluvné strany dohodnú mzdové podmienky podľa tejto špecifikácie v PKZ.

3.2. Na účely vyjednávania o mzdových podmienkach na úrovni PKZ poskytnú zamestnávateľia ako vstupný podklad informáciu o objeme mzdových prostriedkov dosiahnutom za predchádzajúci rok v štruktúre uplatňovaných jednotlivých zložiek mzdy (tarifná mzda, mzdové zvýhodnenia, prémie, náhrady mzdy a pod. v závislosti na terminológii používanej pri určovaní jednotlivých zložiek mzdy u jednotlivých zamestnávateľov).

### 4. Zaraďovanie pracovných činností do funkcií a do tarifných tried

4.1. Zmluvné strany v PKZ dojednávajú katalógy na zaraďovanie pracovných činností v organizácii.

4.2. Tarifné triedy dohodnuté v tejto KZVS sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce vymedzené charakteristikami uvedenými v **Prílohe č. 2** k tejto KZVS.

4.3. V PKZ možno používať aj iné názvoslovie pre označenie tried, katalógu a pod. (napr. tarifný stupeň, zborník prác, katalóg a pod.), pokiaľ bude dodržaný zmysel záväzkov podľa KZVS.

### 5. Stupnica minimálnych mzdových taríf

5.1 Stupnica minimálnych mzdových taríf uvedená v **Prílohe č. 1** k tejto KZVS stanovuje minimálnu úroveň sadzieb mzdových taríf mesačne. Minimálna mzdová tarifa je základnou zložkou mzdy v zmysle

§ 119 ods. 3 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ uplatňuje pri odmeňovaní zamestnancov iný systém odmeňovania ako je dohodnutý v KZVS, základná zložka mzdy sa dohodne v PKZ, alebo u zamestnávateľov, kde nepôsobí odborová organizácia, v pracovnej zmluve.

5.2. V KZVS je dohodnutý 12 - triedny tarifný systém. Pokiaľ sa v PKZ použije iný ako 12 - triedny systém, upraví sa výška taríf v jednotlivých triedach tak, aby tarifa v prvej a poslednej triede bola najmenej na úrovni tarify uvedenej v tejto KZVS.

## **6. Tarifná mzda**

Zamestnancovi patrí tarifná mzda najmenej vo výške mzdovej tarify triedy dojednanej práce. Pri kumulácii pracovných činností, zaradených do rôznych tarifných tried, sa zamestnanec zaradi do tarifnej triedy podľa ťažiskovej pracovnej činnosti, ktorú má vykonávať. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú v úkolovej mzde.

## **7. Mzda za prácu nadčas**

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej a druhej vety.

## **8. Mzda a náhrada mzdy za sviatok**

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

## **9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

9.1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume výške 25% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

9.2. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume výške 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

## **10. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu**

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume výške 30% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

## **11. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

11.1. Za sťažený výkon práce podľa § 124 Zákonníka práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a v ktorom pôsobia faktory podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

11.2. V PKZ možno rozšíriť zoznam pracovných činností a pracovísk so sťaženým výkonom práce podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce. Pôjde o práce vykonávané pri nižšej intenzite škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia, alebo pôsobení ďalších vplyvov pracovného prostredia, pri ktorých ešte nie je ohrozený život alebo zdravie, ale zamestnancovi prácu významne sťažujú. Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí podľa tohto zoznamu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takom prostredí mzdové zvýhodnenie najmenej 10 % minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu.

## **12. Ďalšie mzdové zvýhodnenia**

12.1. Mzdové zvýhodnenia stanovené na kompenzáciu osobitných pracovných podmienok a vplyvov a ich minimálne výšky sa dohodnú v PKZ. Ide najmä o mzdové zvýhodnenia za prácu vo výškach, za prácu v cudzine, za vedenie skupiny, za prácu v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky a v 12 - hodinových pracovných zmenách, za delené zmeny, ako aj mzdové zvýhodnenie zástupcov zamestnancov ustanovených podľa § 19 zákona č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

12.2. Za aktívnu činnosť zástupcu zamestnancov pre BOZP, podľa skutočne odpracovaných hodín pre túto činnosť na základe vyhodnotenia ich činnosti, patrí zamestnancovi odmena mesačne minimálne vo výške 4 - násobku priemerného hodinového zárobku dosahovaného u príslušného zamestnávateľa, a ak ide o výkon činnosti vo výrobnnej alebo technologicky náročnej prevádzke bude v PKZ dohodnuté primerané zvýšenie odmeny.

12.3 Konkrétne podmienky, najmä rozsah pracovného voľna na výkon činnosti, výška odmeny pre jednotlivých zástupcov a časové obdobie výplaty sa dohodne v PKZ.

## **13. Náhrada za pracovnú pohotovosť**

13.1 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce alebo prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

13.2 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

13.3 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

13.4 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

13.5 Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

13.6. So zamestnancom, ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno dohodnúť rozsah pracovnej pohotovosti podľa § 96 ods. 7 Zákonníka práce za príslušný kalendárny rok väčší ako 100 hodín.

## **14. Normovanie práce**

Zavádzanie noriem spotreby práce a zmeny noriem spotreby práce sa dohodnú v PKZ. Ak v PKZ normovanie spotreby práce nie je dohodnuté, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po dohode s príslušným odborovým orgánom resp. zástupcami zamestnancov.

## **15. Odstupné a odchodné**

15.1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval

- najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

15.3. Odstupné nad rámec dohodnutý v tejto KZVS, poskytnú zamestnávateľia za podmienok a vo výške dohodnutej v PKZ.

15.4. Zamestnancovi sa vypláca odstupné v plnej výške, bez ohľadu na jeho záväzky voči zamestnávateľovi; vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť písomnou dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

## **16. Odmena za produktívnu prácu**

Žiakovi, ktorý na praktickom vyučovaní vykonáva produktívnu prácu, sa poskytuje odmena za produktívnu prácu. Odmena za produktívnu prácu sa poskytuje za každú hodinu vykonanej produktívnej práce vo výške najmenej 80% z hodinovej minimálnej mzdy; pri určovaní jej výšky sa zohľadňuje aj kvalita práce a správanie žiaka.

## **17. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov**

17.1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť všetkých zamestnancov s tými časťami mzdového systému KZVS a mzdového systému zamestnávateľa, ktoré sa ich dotýkajú, a to bezodkladne a umožniť im do nich nazeráť.

17.2. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Tým nie sú dotknuté práva príslušného odborového orgánu na kontrolu podľa všeobecne záväzných právnych predpisov. Okruh osôb, ktoré sú oprávnené zabezpečovať výkon tejto činnosti oznámi príslušný odborový orgán zamestnávateľovi.

17.3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia budú na požiadanie informovať odborovú organizáciu za skupiny zamestnancov o plnení záväzkov zamestnávateľa pri uplatňovaní jednotlivých mzdových foriem dohodnutých v PKZ.

17.4. V PKZ bude upresnený spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Pôjde najmä o určenie zápočtu časti mzdových zložiek priznávaných za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, výpočet priemerného zárobku pri skrátení pracovného času a výpočet pravdepodobného zárobku.

17.5. Okruh mzdových zvýhodnení dohodnutých v KZVS a ich výška je minimálna. V PKZ možno dohodnúť vyššie plnenia a rozšíriť ich okruh.

17.6. Zamestnávateľa v PKZ, prípadne iným vhodným spôsobom, oznámia odborovej organizácii okruh vedúcich zamestnancov vrcholového vedenia, ktorí sú odmeňovaní na základe individuálnej manažérskej zmluvy. Mzdy týchto zamestnancov sa nezahrňujú do základne na stanovenie mzdového vývoja.

17.7. V PKZ zmluvné strany dohodnú zúčtovacie obdobie, dobu splatnosti a termín výplaty miezd, vrátane zabezpečenia zrážok zo mzdy vyplývajúcej zo Zákonníka práce alebo dohodnutých na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ môže časti mzdy určené zamestnancom poukazovať na viac účtov.

## **18. Podmienky zisťovania priemerného zárobku**

V PKZ zamestnávateľa a príslušný odborový orgán dohodnú podmienky a podrobnosti zisťovania priemerného a pravdepodobného zárobku pre pracovnoprávne účely. Tieto podmienky a podrobnosti dohodnú aj pre účel uvedený v časti B Bod 4.2. tejto KZVS.

## **G. Ochrana práce**

1. Zamestnávateľa, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborové organizácie navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú:
  - a) Prizývať zástupcov príslušného odborového orgánu na rokovanie o všetkých otázkach, týkajúcich sa BOZP a pracovných podmienok.
  - b) Každoročne písomne vypracovať resp. stanovovať programové ciele politiky BOZP, vrátane plánu finančných nákladov na ich realizáciu. Vnútrojnými pravidlami určiť systém kontrolnej činnosti nad BOZP z úrovne jednotlivých stupňov riadenia vrátane kontrolnej a hodnotiacej činnosti Bezpečnostnotechnickej služby a Pracovnozdravotnej služby. Zabezpečiť minimálne polročne ich vyhodnocovanie na úrovni odborovej organizácie a zamestnávateľa.
  - c) Na všetkých pracoviskách jedenkrát ročne zabezpečiť komplexnú previerku BOZP v spolupráci s odborovou organizáciou a zástupcami zamestnancov.
  - d) Každoročne k 30. novembru hodnotiť zdravotné riziká vyplývajúce z pracovných činností, prijať opatrenia k ich odstráneniu. Výsledky hodnotenia prerokovať s odborovou organizáciou.
  - e) Umožniť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti, pri ktorých dochádza z dôvodu nadmernej fyzickej záťaže resp. z iných vplyvov k ich zvýšenému znečisťovaniu, skorší odchod z pracoviska, s cieľom dôslednej osobnej očisty, na základe zoznamu navrhovaných profesijných činností. Zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom určuje čas potrebný na osobnú očistu, tento čas sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
  - f) Konkretizovať prostredníctvom vnútorných pravidiel legislatívne požiadavky vyplývajúce z Nariadenia vlády SR č. 247/2006 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
  - g) Vypracovať vnútorný predpis pre poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov v zmysle § 11 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

- h) Pre výkon odborovej kontroly nad BOZP umožniť vstup špecialistom BOZP OZ KOVO do objektov zamestnávateľskej organizácie v dohodnutom čase.
  - i) Písomne informovať príslušný odborový orgán o termíne periodického školenia vrátane termínu overovania vedomostí z predpisov BOZP a PO u všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
  - j) Predkladať príslušnému odborovému orgánu rozboru prípadov pracovných úrazov a chorôb z povolania k prerokovaniu a vyjadreniu sa vo veci posúdenia miery ich zavinenia, vrátane návrhu rozsahu náhrady škody v dohodnutom časovom intervale.
3. Zamestnávateľ je povinný v súčinnosti s odborovou organizáciou prijať plán na predchádzanie psychosociálnym rizikám, ich znižovanie alebo ich obmedzenie. Zamestnávateľ je povinný vytvárať pre zamestnancov zdravé pracovné prostredie a zabezpečiť pracovné podmienky znižujúce psychosociálne riziká pre zamestnancov ako súčasť plánovania a vykonávania opatrení v oblasti ochrany práce. Cieľom predmetných opatrení je predchádzanie vzniku pracovného stresu ako objektívneho dôsledku negatívnych psychologických, fyzických a sociálnych vplyvov, vyplývajúcich z nevhodnej organizácie a riadenia práce na pracovisku, prípadne zlých sociálnych vzťahov na pracovisku.
4. V zmysle vyhlášky MZ SR č. 542/2007 (§ 2, ods. 1, písm. f) o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci je psychosociálna záťaž faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracúvanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, ktoré vyplývajú najmä zo sociálnych procesov a spoločenských väzieb, z interakcií medzi jednotlivcami v skupine.

## **H. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

### **1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom**

- 1.1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
- 1.2. Rokovanie o sťažnosti alebo spore začne príjemca sťažnosti.
- 1.3. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia sťažnosti, resp. podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený túto skutočnosť zamestnancovi a postúpi spor osobitnej komisii ustanovenej podľa tejto KZVS.
- 1.4. Postupom podľa ustanovení Bodov 1.1. až 1.3. nie sú dotknuté práva zamestnanca domáhať sa svojich nárokov súdnou cestou.

### **2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom**

- 2.1. Na riešenie sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a na riešenie individuálnych sporov podľa ustanovenia časti H bod 1.3. ustanovia zmluvné strany osobitnú komisiu.
- 2.2. Komisia je orgánom v ktorom má zastúpenie každá zmluvná strana, pričom komisia sa skladá najmenej z troch členov za každú zmluvnú stranu.

2.3. Komisia sa schádza z podnetu jednej zo strán alebo pri postúpení sporu v zmysle ustanovenia časti H. bodu 1.3 s cieľom vyriešiť predmet sporu do 15 pracovných dní.

2.4. Pri riešení sporov vo veci plnenia príslušnej kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú individuálne nároky zamestnancov a sporov o výklad príslušnej kolektívnej zmluvy, sa spor považuje za vyriešený, ak je rozhodnutie komisie prijaté jednomyseľne.

## I. Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

2. Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.06.2018 do 31.5.2022.

3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a zamestnávateľské subjekty, ktoré sú uvedené v Prílohe č. 3 k tejto KZVS a príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v Prílohe č. 3 k tejto KZVS,
- b) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bode a),
- c) zamestnávateľské subjekty, ktoré sú členmi Zväzu elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky, a ktoré písomným prejavom doručeným obom zmluvným stranám počas platnosti tejto KZVS deklarujú svoje prístupenie k tejto KZVS, ako aj všetkých zamestnancov týchto zamestnávateľských subjektov. Zmluvné strany v tomto prípade upravia Prílohu č. 3 tejto KZVS písomným dodatkom k tejto KZVS v lehote do 30 dní od doručenia písomnej informácie člena ZEP SR o prístupení ku KZVS.

4. Zmenu KZVS možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZVS do 30 dní odo dňa predloženia návrhu druhej zmluvnej strane.

5. Zmluvné strany sa dohodli, že výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS a riešenie sporov, vyplývajúcich z realizácie jej jednotlivých ustanovení bude v právomoci a kompetencii osobitnej komisie ustanovenej podľa tejto KZVS. V prípade, ak členovia komisie nedospejú k dohode na jednotnom výklade príslušných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, ide o spor o výklad kolektívnej zmluvy, ktorý bude riešený v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

6. Ak sa podľa jednotlivých ustanovení tejto KZVS majú nároky osobitne dohodnúť v PKZ, tieto ustanovenia sa neuplatnia na tie zamestnávateľské subjekty, ktoré PKZ neuzatvárajú.

7. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo k zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto KZVS alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená. Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť, vrátane stupnice mzdových taríf vzniká k 1. januáru bežného roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.



8. Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa budú vzájomne informovať o podaní oznámenia o reprezentatívnosti KZVS, a to bezodkladne, najneskôr do 5 pracovných dní odo dňa doručenia oznámenia na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

V Bratislave, dňa 31.5.2018

---

Ing. Róbert Verbich  
prezident ZEP SR

---

JUDr. Monika Benedeková  
Podpredsedníčka Rady OZ KOVO

---

Mgr. Andrej Lasz  
hlavný vyjednávač ZEP SR

**STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF**

<b>Tarifná trieda</b>	<b>€ mesačne</b>
<b>1</b>	<b>470</b>
<b>2</b>	<b>480</b>
<b>3</b>	<b>490</b>
<b>4</b>	<b>500</b>
<b>5</b>	<b>510</b>
<b>6</b>	<b>530</b>
<b>7</b>	<b>540</b>
<b>8</b>	<b>600</b>
<b>9</b>	<b>630</b>
<b>10</b>	<b>690</b>
<b>11</b>	<b>740</b>
<b>12</b>	<b>790</b>

## **Charakteristiky tarifných tried**

### **1. tarifná trieda**

Výkon pomocných prác podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou a malou zmyslovou záťažou a bez väzieb na ďalšiu činnosť (napr. manipulácia s jednotlivými predmetmi menšej hmotnosti a veľkosti).

Odporúčané vzdelanie: 1. stupeň základnej školy

### **2. tarifná trieda**

Výkon prípravných alebo pomocných prác s menšími nadväznosťami na ďalšie činnosti procesu alebo celku, spravidla s malou hmotnou zodpovednosťou a bežnou zmyslovou záťažou, prípadne zvýšenou fyzickou námahou alebo rizikom pracovného úrazu (napr. jednoduché operácie alebo súbor operácií s jednotlivými časťami strojov, zariadení alebo objektov, meradlami a mechanizovanými nástrojmi). Výkon jednoduchých pravidelne opakovaných administratívnych, administratívno-technických alebo prevádzkovo-manipulačných prác.

Odporúčané vzdelanie: 1. stupeň základnej školy, 2. stupeň základnej školy, nižšie ročníky osemročných gymnázií

### **3. tarifná trieda**

Výkon ucelených rutinných obslužných prác podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojených s určitou hmotnou zodpovednosťou, zmyslovou záťažou, rizikom pracovného úrazu alebo vysokou technickou námahou a s určitými ďalšími prevádzkovými nadväznosťami. Výkon opakovaných kontrolovateľných administratívnych, hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác podľa podrobných pokynov alebo ustanovených postupov.

Odporúčané vzdelanie: 2. stupeň základnej školy, nižšie ročníky osemročných gymnázií  
Odporúčaná prax v rokoch: 1/2

### **4. tarifná trieda**

Výkon rutinných odborných kontrolovateľných prác s ďalšími prípadnými úzkymi nadväznosťami na ďalšie procesy, vykonávaných podľa rámcových pokynov a spojených spravidla s vyššou hmotnou zodpovednosťou, zvýšenou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb (napr. práce s jednoúčelovými konvenčnými zariadeniami pracujúcimi so vzájomnými technologickými alebo prevádzkovými väzbami). Výkon odborných administratívnych alebo čiastočne opakovaných rôznorodých hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác. Riadenie a organizácia jednotlivých ľahko ovládateľných technologických, prevádzkových a iných procesov a zariadení podľa presných postupov so zvýšenými nárokmi na presnosť a spoľahlivosť, so zvýšenou zodpovednosťou za bezpečnú prácu a zdravie a bezpečnosť druhých osôb, zvýšenou zmyslovou záťažou a hmotnou zodpovednosťou. Výkon jednoduchých individuálnych remeselných prác.

Odporúčané vzdelanie: 2. stupeň základnej školy, nižšie ročníky osemročných gymnázií,  
stredné odborné školy bez maturity  
Odporúčaná prax v rokoch: 1

#### **5. tarifná trieda**

Výkon rutinných rôznorodých odborných prác s prípadnou vysokou hmotnou zodpovednosťou, zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb alebo zmyslovou záťažou, s pevne ustanovenými presnými a početnými nadväznosťami na ďalšie procesy a deje. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s malými možnosťami voľby postupu, spojené spravidla s vysokou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a životy ďalších osôb. Samotný výkon individuálnych remeselných prác.

Odporúčané vzdelanie: stredné odborné školy bez maturity,  
Odporúčaná prax v rokoch: 2

#### **6. tarifná trieda**

Výkon ucelených odborných prác alebo zabezpečovanie menej zložitých agend, ktoré sú dôležitou súčasťou širších procesov a javov, a to podľa všeobecných postupov spojených s prípadnou veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo zodpovednosťou za obťažne odstrániteľné škody väčšieho rozsahu a vysokou zmyslovou (neuropsychickou) záťažou. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení a jednoduchých procesov s možnosťou voľby postupu, spojené so značnou neuropsychickou záťažou, zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Výkon individuálnych remeselných prác so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálnych remeselne vysoko odborných prác.

Odporúčané vzdelanie: stredné školy s maturitou,  
Odporúčaná prax v rokoch: 2

#### **7. tarifná trieda**

Výkon zložitých odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon jednoduchých čiastkových koncepčných metodických prác s vysokou zodpovednosťou za veľmi obťažne odstrániteľné rozsiahle škody, so značnou previazanosťou komplikovaných väzieb na ďalšie procesy a s vysokou neuropsychickou záťažou a rozsiahlymi možnosťami voľby postupu v rámci celého úseku alebo odboru činnosti. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu súborov zložitých zariadení a prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s určitou duševnou námahou, veľmi vysokou neuropsychickou záťažou vyplývajúcou z vysokej intenzity prebiehajúcich javov, stresových situácií a podobne so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou riadeného úseku. Výkon individuálnych tvorivých majstrovských remeselných prác.

Odporúčané vzdelanie: stredné odborné školy s maturitou, pomaturitné kvalifikačné vzdelanie  
Odporúčaná prax v rokoch: 4

## 8. tarifná trieda

Výkon špecializovaných odborných prác, samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo výkon koncepčných, metodických a čiastkových tvorivých činností, ktoré sú kľúčovou súčasťou samostatne pôsobiacich čiastkových systémov, s určitými väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru, spojené so zvýšenou duševnou námahou. Riadenie, organizácia a koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, spojené s určovaním nových postupov v rámci systému, so zodpovednosťou za rozsiahle obťažne odstrániteľné škody, vzniknuté činnosťou riadeného úseku alebo všeobecným ohrozením zdravia a života.

Odporúčané vzdelanie: stredné odborné školy s maturitou, pomaturitné kvalifikačné vzdelanie  
Odporúčaná prax v rokoch: 6

## 9. tarifná trieda

Výkon systémových prác spojených s komplexným zabezpečovaním najzložitejších úsekov a agend, zložitých koncepčných a metodických prác a tvorivých činností, spojených spravidla so zodpovednosťou za neodstrániteľné škody, s vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby práce na značnom stupni zovšeobecnenia, so širokými väzbami nad rámec odboru činnosti vykonávanej spravidla vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom. Riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, včítane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, spojené spravidla so všestranne veľmi obťažnými podmienkami.

Odporúčané vzdelanie: vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II.  
Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň  
Odporúčaná prax v rokoch: 2

## 10. tarifná trieda

Výkon najzložitejších špecializovaných koncepčných systémových a náročných tvorivých prác s rozsiahlymi komplikovanými väzbami medzi rôznymi odbormi činnosti, prípadne vednými disciplínami, vykonávané bližšie neurčeným spôsobom s vopred nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou pravdepodobnosti vzniku neodstrániteľných škôd, všeobecného ohrozenia života a zdravia osôb, s požiadavkou vysokého stupňa zovšeobecnenia. Riadenie a koordinácia nosných častí komplexu zložitých systémov s rozsiahlymi vnútornými aj vonkajšími väzbami.

Odporúčané vzdelanie: vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II.  
Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň, vyššie odborné vzdelanie, pomaturitné špecializačné  
Odporúčaná prax v rokoch: 4

## 11. tarifná trieda

Tvorivé riešenie úloh neobvyklým (originálnym) spôsobom, so všeobecne ustanovenými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, spojené s veľmi vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby trvalo vysokého stupňa zovšeobecnenia javov, značného množstva variantov riešenia, s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné, morálne a podobne. Riadenie a koordinácia komplexov veľmi zložitých systémov, so zodpovednosťou za škody odstrániteľné s úsilím

najširšieho kolektívu špecializovaných odborníkov za dlhšie obdobie alebo za neodstrániteľné škody, so značnými nárokmi na schopnosť riešiť v najobťažnejších podmienkach zložitú a konfliktnú situáciu spojenú spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

Odporúčané vzdelanie: vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II.  
Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň, vyššie odborné vzdelanie, pomaturitné špecializačné  
Odporúčaná prax v rokoch: 6

## **12. tarifná trieda**

Tvorivé riešenie najzložitejších úloh principiálne novým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi, širokého spoločenského alebo medzinárodného dosahu, s hlbokými interdisciplinárnymi nadväznosťami, ovplyvňujúce zásadným spôsobom ďalší rozvoj príslušných celospoločenských systémov alebo vedných odborov, s predpokladom vysokého stupňa abstraktného myslenia. Riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov s veľmi vysokým počtom možných spôsobov riešenia so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody, ktoré môžu vzniknúť činnosťou priamo riadených aj nadväzujúcich systémov.

Odporúčané vzdelanie: vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské vzdelanie - II.  
Stupeň, vysokoškolské bakalárske vzdelanie – I. stupeň, vyššie odborné vzdelanie, pomaturitné špecializačné, doktorandské štúdium  
Odporúčaná prax v rokoch: 9

**Zoznam členských organizácií Zväzu elektrotechnického priemyslu SR, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS**

<b>P. č.</b>	<b>Obchodné meno</b>	<b>IČO</b>	<b>SK NACE</b>
<b>1</b>	<b>T E S L A Liptovský Hrádok a.s.,</b> Pálenica 53/79, 033 17 Liptovský Hrádok	00 009 687	25.50.0
<b>2</b>	<b>VINUTA, s.r.o.,</b> Hollého 206/53, 015 01 Rajec	31 634 800	27.11.0
<b>3</b>	<b>VUKI a.s.,</b> Rybničná 38, 831 07 Bratislava - Vajnory	31 321 895	27.31.0
<b>4</b>	<b>ZTS Elektronika SKS s.r.o.</b> Trenčianska 19, 018 51 Nová Dubnica	31 598 536	47.78.9
<b>5</b>	<b>Siemens s.r.o.,</b> Lamačská cesta 3/A, 841 04 Bratislava	31 349 307	27.12.0
<b>6</b>	<b>Osram, a.s.</b> Komárňanská cesta 7, 940 93 Nové Zámky	00 613 797	27.40.0