

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

uzavretá

na roky 2018-2019

medzi

Odborovým zväzom KOVO

a

Zväzom strojárskeho priemyslu SR

O B S A H

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany, účel a obsah zmluvy
2. Legislatívny súlad

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

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

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti
2. Skončenie pracovného pomeru
3. Vzdelávanie zamestnancov

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas
2. Dovoľenka na zotavenie a pracovné voľno
3. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja ekonomiky

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná a rekreačná starostlivosť
2. Stravovanie zamestnancov
3. Náhrada príjmu počas občasnej pracovnej neschopnosti
4. Pomoc v nezamestnanosti
5. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca
6. Sociálny fond
7. Doplnkové dôchodkové sporenie
8. Ostatné sociálne služby

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Mzda a mzdové podmienky
2. Zaraďovanie pracovných činností do funkcií, povolani a do tarifných tried
3. Stupnica minimálnych mzdových taríf
4. Mzdové formy
5. Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas
6. Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok
7. Mzdové zvýhodnenie za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni
8. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
9. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
10. Ďalšie mzdové zvýhodnenia
11. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť
12. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

G. OCHRANA PRÁCE

H. ĎALŠIE DOJEDNANIA

I. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

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

J. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

PRÍLOHY:

Príloha č. 1 Stupnica minimálnych mzdových taríf

Príloha č. 2 Charakteristiky tarifných tried

Príloha č. 3 Príklady možného klasifikovania závažnosti porušovania pracovnej disciplíny

Príloha č. 4 Zoznam členských organizácií Zväzu strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

ČASŤ I ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany

Odborový zväz KOVO

Miletičova 24, 815 70 Bratislava

(ďalej len „OZ KOVO“)

Zast.: **PhDr. Emil Machyna,**
predseda Rady OZ KOVO

a

Zväz strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky

Ventúrska 10, 811 01 Bratislava

(ďalej len „ZSP SR“)

Zast.: **Ing. Alexej Beljajev**
prezident ZSP SR

uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“), s cieľom upraviť individuálne a kolektívne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými príslušnou odborovou organizáciou v záujme vytvárania sociálnej stability v súčasných spoločenských podmienkach.

Odvetvové začlenenie (príslušnosť) KZVS

Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia ekonomických činností je nasledovné:

- 25 - Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení
- 26 – Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov
- 27 – Výroba elektrických zariadení
- 28 – Výroba strojov a zariadení i.n.
- 29 – Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov
- 30 – Výroba ostatných dopravných prostriedkov
- 72 – Vedecký výskum a vývoj

2. Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZVS najmä v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákona o kolektívnom vyjednávaní a súvisiacimi právnymi predpismi.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľa a príslušné odborové organizácie uznávajú svoje vzájomné práva, ktoré im priznáva platná právna úprava a táto KZVS a zaväzujú sa, že budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie.

V súvislosti so záväzkami tejto KZVS:

- a) príslušným vyšším odborovým orgánom podľa vnútorných predpisov OZ KOVO (stanov) je Predsedníctvo Rady OZ KOVO, v mene ktorého je oprávnený konať predseda Rady OZ KOVO. Štatutárnym orgánom OZ KOVO je Predsedníctvo Rady OZ KOVO,
- b) príslušným odborovým orgánom pôsobiacim u zamestnávateľa podľa vnútorných predpisov (stanov) OZ KOVO je Výbor základnej organizácie OZ KOVO (ďalej len „VZO OZ KOVO“), ktorá je zmluvnou stranou pri uzatváraní podnikovej kolektívnej zmluvy (ďalej len „PKZ“). Základná organizácia OZ KOVO (ďalej len „ZO OZ KOVO“) eviduje členov OZ KOVO, ktorí sú zamestnancami zamestnávateľa. Štatutárnym orgánom ZO OZ KOVO je VZO OZ KOVO, v mene ktorého koná predseda VZO OZ KOVO,
- c) organizáciou zamestnávateľov je Zväz strojárskoho priemyslu (ďalej len „ZSP SR“), ktorého štatutárnym orgánom je Predstavenstvo ZSP SR, v mene ktorého je oprávnený konať prezident zväzu,
- d) zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva v pracovnoprávnom vzťahu aspoň jednu fyzickú osobu – zamestnanca, je členom ZSP SR, resp. je alebo bude na neho táto KZVS rozšírená podľa príslušného právneho predpisu. Právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v mene zamestnávateľa robí štatutárny orgán, alebo ním poverení zamestnanci. Štatutárnym orgánom zamestnávateľa je ten orgán, ktorý je určený právnou úpravou (zákonom, na základe ktorého je ako právny subjekt zriadený),
- e) v prípadoch, keď u zamestnávateľa, ktorý je uvedený v Prílohe č. 4 k tejto KZVS, alebo na ktorého sa táto KZVS vzťahuje z dôvodu reprezentatívnosti KZVS, nie je uzavretá PKZ alebo u neho nepôsobí odborová organizácia, platia ustanovenia tejto KZVS pre zamestnávateľa, pre príslušný odborový orgán pôsobiaci u tohto zamestnávateľa a na jeho zamestnancov priamo. Ak táto KZVS predpokladá upravenie niektorých jej ustanovení v PKZ, a PKZ nie je uzavretá, môžu byť tieto podmienky dohodnuté individuálne v pracovnej zmluve so zamestnancom.

1. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Volení zástupcovia príslušného odborového orgánu pôsobiaci v zamestnávateľskom subjekte požívajú zvýšenú ochranu. Volení zástupcovia príslušnej odborej organizácie nesmú byť za plnenie úloh, vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie, zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. S volenými zástupcami príslušnej odborej organizácie počas výkonu ich funkcie a jedného roka po skončení ich funkcie, nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu VZO OZ KOVO skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, keď príslušný odborový orgán písomne neodmietne udeliť súhlas do 15 dní odo dňa písomného požiadania. Ďalšie podmienky pracovnoprávnej ochrany odborových funkcionárov sa riadia príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce v § 240 ods. 8 až 10.

2. Práva zamestnávateľov

Zamestnanci a príslušná odborová organizácia rešpektujú právo zamestnávateľov prijať zamestnanca do pracovného pomeru, alebo skončiť pracovný pomer so zamestnancom podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za

podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch a v tejto KZVS.

3. Práva zamestnancov a odborov

- 3.1 Zamestnávateľia uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.
- 3.2 Príslušná odborová organizácia má právo využívať externé služby fyzických a právnických osôb.
- 3.3 Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov výboru ZO a evidenčný list alebo iný hodnoverný doklad preukazujúci jej existenciu.

4. Spolurozhodovanie

- 4.1 Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi oprávnenými subjektmi, keď sa na realizáciu určitého právneho úkonu či opatrenia zamestnávateľa, vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním.
- 4.2 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.

5. Prerokovanie

- 5.1 Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v primeranom časovom predstihu. Zamestnávateľia budú v rámci svojich možností prihliadať na stanoviská príslušného odborového orgánu.
- 5.2 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 pre zamestnávanie osôb starajúcich sa o deti do 15 rokov a osôb so zdravotným postihnutím,
 - d) zánik práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.
- 5.3 Ak sa podľa Zákonníka práce alebo osobitného predpisu vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.

6. Informovanie

- 6.1 Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane, s dátumom, menom a funkciou predkladateľa a uvedením dôvodu predkladania.
- 6.2 Zamestnávateľia sa zaväzujú vhodným spôsobom informovať príslušný odborový orgán spravidla dvakrát v priebehu kalendárneho roka najmä o:
 - a) vývoji miezd a výške priemerných v štruktúre dohodnutej v PKZ,
 - b) počte zamestnancov
 - c) ekonomickej a finančnej situácii zamestnávateľa,
 - d) zmene štruktúry, právnej formy, zmenách 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 a skutočnostiach súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Iná periodicita poskytovania informácií ako aj poskytovanie ďalších informácií sa môže dohodnúť v PKZ.

- 6.3 Príslušný odborový orgán predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, oboznámi zamestnávateľov so svojím organizačným členením a rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi príslušnej odborovej organizácie a jej základnými dokumentmi (napr. štatút, volebný poriadok), ako aj s prípadnými zmenami v zložení odborového orgánu, vo vnútroorganizačných dokumentov alebo v kompetencii príslušného odborového orgánu alebo jeho členov.
- 6.4 Ďalej príslušný odborový orgán bude, okrem uvedených informácií, v pravidelných intervaloch, informovať zamestnávateľa o vývoji svojej odborovej organizácie, ako aj o zmenách s tým súvisiacimi.
- 6.5 Príslušný odborový orgán bude do 15 kalendárnych dní informovať zamestnávateľa aj o vzniku skutočnosti, ktorá má, resp. môže mať vplyv na práva a povinnosti zamestnávateľa v zmysle platnej právnej úpravy a KZVS.

7. Právo na kontrolu

- 7.1 Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľia poskytnú príslušnému odborovému orgánu všetky podklady potrebné na kontrolu záväzkov prijatých v platnej KZVS, PKZ a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 Zákonníka práce; po dohode s ním, umožnia vstup povereným členom odborovej organizácie na kontrolované pracoviská. Zamestnávateľia zabezpečia účasť svojho zástupcu pri kontrole.
- 7.2 Výsledky kontroly prerokujú zamestnávateľia s príslušným odborovým orgánom. V prípade zistenia porušenia predpisov je zamestnávateľ povinný zabezpečiť nápravu.
- 7.3 Zamestnávateľ umožní zväzovému inšpektorovi BOZP výkon kontroly nad dodržiavaním predpisov v oblasti BOZP, stavom BOZP v objektoch a priestoroch zamestnávateľa, vyšetrenie príčin závažného pracovného úrazu a nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovného času a dobe odpočinku zamestnancov. Za týmto účelom zamestnávateľ umožní, po predchádzajúcom oznámení, zväzovému inšpektorovi BOZP vstup do objektov a priestorov zamestnávateľa.

8. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

- 8.1 Zamestnávateľia sa zaväzujú, že podľa svojich prevádzkových možností poskytnú na nevyhnutnú činnosť príslušnej odborovej organizácii 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. Ďalej sa zaväzujú, že umožnia podľa svojich možností príslušnej odborovej organizácii používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, ktorými sú vybavení, vrátane spotrebného materiálu a súvisiacich služieb, a to v rozsahu a za podmienok dohodnutých zmluvnými stranami v PKZ, vrátane prípadného vyčíslenia týchto nákladov zo strany zamestnávateľa. Tento záväzok môže byť po vzájomnej dohode plnený aj finančnou kompenzáciou.

- 8.2 Zamestnávateľa sa zaväzujú bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy.
- 8.3 Zamestnávateľa umožnia prístup členom príslušného odborového orgánu pri realizácii práv odborov a ich činnosti na kontrolované pracoviská v súlade s vnútornými bezpečnostnými predpismi zamestnávateľa.
- 8.4 Zamestnávateľ hradí v dohodnutom rozsahu náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy a s činnosťou príslušnej odborovej organizácie v oblasti ochrany práce.
- 8.5 Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Zamestnávateľa umožnia odborovej kontrole bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prístup do priestorov organizácie.
- 8.6 Ak zamestnáva príslušná odborová organizácia zamestnanca, ktorý nie je uvoľnený z radov zamestnancov zamestnávateľa, existuje pracovnoprávny vzťah len medzi týmto zamestnancom a odborovou organizáciou. Zamestnávateľ takémuto zamestnancovi umožní vstup do firmy za obdobných podmienok ako ostatným členom odborového orgánu na základe zmluvného vzťahu s odborovou organizáciou.
- 8.7 Zamestnávateľa poskytnú členom ZO OZ KOVO pracovné voľno s náhradou mzdy
- a) na výkon odborovej funkcie v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce minimálne jednému členovi príslušného odborového orgánu, ak zamestnáva viac ako 500 zamestnancov. Ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 2000 zamestnancov, poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy ďalšiemu členovi príslušného odborového orgánu. Ak počet zamestnancov v priebehu roka kolíše okolo hraničných hodnôt, pre posúdenie tohto nároku je rozhodujúci údaj „priemerný ročný prepočítaný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. V prípade pôsobenia odborovej organizácie u viacerých zamestnávateľov sa počty zamestnancov sčítavajú. Tento záväzok môže byť v PKZ dohodnutý odchyľne, a
- b) na výkon činnosti odborovej organizácie členovi odborového orgánu vrátane nevyhnutných administratívnych činností s tým spojených v zmysle § 240 ods. 3 ZP v súhrnnom rozsahu minimálne 15 minút mesačne na jedného zamestnanca. V PKZ sa môže dohodnúť plnenie tohto záväzku finančnou kompenzáciou.
- 8.8 Čas strávený kolektívnym vyjednávaním PKZ členmi príslušnej odborovej organizácie sa považuje v zmysle §240 ods. 1 ZP za činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
- 8.9 Výška náhrady mzdy poskytovaná zamestnávateľom v zmysle bodu 8.7 písm. a) na výkon odborovej funkcie členovi príslušného odborového orgánu sa dohodne v PKZ.
- 8.10 Ak príslušná odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje táto KZVS, podieľajú sa na nákladoch vyplývajúcich z bodov 8.1, 8.7 a 8.9 spoločne a to pomerom podľa počtu zamestnancov, ktorých zamestnávajú. Kritéria pre určenie rozsahu poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy podľa bodu 8.7 písm. a) a b) sa u týchto zamestnávateľov spočítavajú a následne pomerovo rozdelia.
- 8.11 V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o činnosti ZO OZ KOVO a o činnosti zamestnávateľa.
- 8.12 Zamestnávateľa môžu na činnosť odborovej organizácie poskytovať finančný príspevok. Podrobnosti sa upravujú v PKZ alebo dohode s odborovou organizáciou.

9. Reprezentatívnosť KZVS

Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa budú vzájomne informovať o podaní oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS na Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR. Podanie oznámenia bude vopred prerokované medzi zmluvnými stranami tak, aby sa predišlo prípadným problémom v procese overovania splnenia podmienok reprezentatívnosti KZVS.

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti

- 1.1 Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.
- 1.2 Zamestnávateľia sa zaväzujú, že počas uskutočňovania štrukturálnych a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, budú voľné pracovné miesta obsadzovať inými, ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovanej kvalifikácie alebo z dôvodu nezájmu zo strany uvoľňovaných zamestnancov.
- 1.3 Zamestnávateľia budú uprednostňovať pri zamestnávaní zamestnancov pracovný pomer na dobu neurčitú ako štandardnú formu pracovnoprávneho vzťahu na úkor iných foriem pracovnoprávných vzťahov.
- 1.4 Zamestnávateľia sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest spôsobom dohodnutým v PKZ.
- 1.5 Zamestnávateľia, v prípade, ak im to vnútorné pomery a situácia umožňujú, neuplatnia výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce v prípadoch:
 - a) u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov a u zamestnávateľa odpracovali viac ako 20 rokov,
 - b) u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov. Toto sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek,
 - c) u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obom hrozí skončenie pracovného pomeru,
 - d) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov. Za osamelého zamestnanca sa považuje ten zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena, za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov, ktoré je možné dohodnúť v PKZ,
 - e) u zamestnanca s nepriaznivým zdravotným stavom alebo zlou sociálnou situáciou.Tieto ustanovenia neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie alebo jej organizačnej zložky.
- 1.6 Zamestnávateľia sa zaväzujú na požiadanie umožniť odborovému orgánu prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom podľa podmienok, ktoré budú dohodnuté v PKZ.
- 1.7 Zamestnávateľia sa zaväzujú vytvárať priaznivé podmienky pre možnosť prípravy žiakov stredných odborných škôl na povolanie a súčasne vytvárať predpoklady pre ich následné zamestnávanie po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky, maturitnej skúšky alebo po úspešnom ukončení štúdia (prípravy na povolanie) za dodržania podmienok určených v § 53 ZP.

2. Skončenie pracovného pomeru

- 2.1 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 dlhodobú 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) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku 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 dlhodobú 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) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2.2 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.
- 2.3 Odstupné nad rámec dohodnutý v tejto KZVS, poskytnú zamestnávatelia za podmienok a vo výške dohodnutej v PKZ.
- 2.4 Zamestnancovi sa vypláca odstupné v plnej výške, bez ohľadu na jeho záväzky voči zamestnávateľovi s výnimkou uplatnenia zodpovednosti zamestnanca v zmysle §182 až 185 Zákonníka práce a záväzkov vyplývajúcich z písomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom; vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť písomnou dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
- 2.5 Príloha č. 3 k tejto KZVS upravuje prípady možného klasifikovania závažnosti porušenia pracovnej disciplíny vrátane prípadov, ktoré môžu mať za následok okamžité skončenie pracovného pomeru.

- 2.6 Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnancovi, s ktorým bude skončený pracovný pomer dohodou, po vzniku nároku na starobný dôchodok, bude vyplatená finančná kompenzácia najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

3. Vzdelávanie zamestnancov

- 3.1 Zamestnávateľ vypracuje plán vzdelávania pre jednotlivé skupiny zamestnancov podľa svojich potrieb a po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom zabezpečí jeho realizáciu. Odporúčaná kvalifikácia zamestnanca podľa zaradenia do tarify je uvedená v prílohe č. 2 tejto KZVS.
- 3.2 Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium alebo školenie s cieľom zvýšiť si kvalifikáciu, a poskytne mu pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa alebo na účely prehĺbovania kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve a môže s ním uzatvoriť písomnú dohodu podľa § 155 ZP.
- 3.3 V prípade, ak ide o získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie nesúvisiacej s výkonom druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, ak tomu nebránia prevádzkové alebo iné dôvody na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na čas nevyhnutný pre potrebu školy alebo školiaceho strediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdavky spojené so štúdiom alebo školením si hradí zamestnanec sám.
- 3.4 Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov rekvalifikáciu najmä vtedy, ak je realizáciou možno predísť skončeniu pracovného pomeru u zamestnávateľa a zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu.
- 3.5 Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej jedenkrát v kalendárnom roku prerokovať s odborovou organizáciou všetky opatrenia súvisiace s prehĺbovaním a zvyšovaním kvalifikácie.

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas

- 1.1 Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne, ak sa v PKZ nedohodne inak. Zamestnávateľ môže po dohode s príslušným odborovým orgánom dohodnúť rozsah a rozvrhnutie pracovného času v PKZ, pričom je povinný postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.
- 1.2 V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
- 1.3 Zamestnávateľ môže, po dohode s príslušným odborovým orgánom alebo v kolektívnej zmluve, v záujme zvýšenia efektívnosti práce, uplatniť pružný pracovný čas v zmysle ust. § 88, 89 a 90 Zákonníka práce.
- 1.4 Zamestnávateľia, po dohode s príslušným odborovým orgánom, 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 6 mesiacov, ak sa v PKZ alebo dohode so zástupcom zamestnancov nedohodnú inak. V prípade využitia tohto ustanovenia Zákonníka práce sa nevyužije postup podľa písm. c) tohto bodu KZVS, ak sa v PKZ alebo dohode so zástupcom zamestnancov nedohodnú inak
 - c) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce maximálne na 30 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 alebo dohode so zástupcom zamestnancov nedohodnú inak. 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,
- 1.5 Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 2.1 Základná výmera dovolenky zamestnanca je najmenej 4 týždne a pre zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej 5 týždňov.
- 2.2 Termín a dĺžku prípadnej zmeny plánovaného hromadného čerpania dovolenky, dohodnutej s príslušným odborovým orgánom, je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom najneskôr jeden mesiac pred jej začiatkom. Zmenu môže zamestnávateľ uskutočniť len so súhlasom príslušného odborového orgánu.
- 2.2 Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, ktorými sú osoby definované v ust. § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, príp. je ich okruh rozšírený v PKZ a starajú sa o deti do 10 rokov veku, pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke najmenej troch pracovných dní.
- 2.3 Pri odpracovaní minimálne 21 dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke minimálne o jeden deň viac nad rámec stanovený v § 141 Zákonníka práce, v týchto prípadoch:
- a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
 - b) z dôvodov sťahovania pri zmene trvalého bydliska, ak je to v záujme zamestnávateľa,
 - c) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ďalší deň pri vybavovaní ich pohrebu.

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 potreby pracovného voľna.

Za druha (družku) sa pre účely tohto bodu považuje fyzická osoba, ktorá žila so zamestnancom zamestnávateľa v čase smrti v spoločnej domácnosti. Pre účely preukazovania spoločnej domácnosti bude zamestnávateľ akceptovať čestné prehlásenie zamestnanca o existencii

spoločnej domácnosti s druhom (družkou) alebo potvrdenie príslušného matričného úradu o existencii spoločného prechodného alebo trvalého pobytu v zmysle osobitného zákona.

- 2.4 Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

3. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja ekonomiky

- 3.1 Ak vzniká stav, prejavujúci sa znížením produkcie (výroby), v dôsledku ktorého je potrebné riešiť aj zníženie počtu zamestnancov, použijú sa riešenia vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov, tejto KZVS a PKZ tak, aby:
- a) všetky dohodnuté riešenia v KZ boli v súlade s pracovnoprávnymi predpismi,
 - b) pracovnoprávne nároky zamestnancov neklesli pod úroveň garantovaných pracovnoprávnymi predpismi,
 - c) dopady nepriaznivého vývoja ekonomiky boli vyvážené premietnuté medzi zamestnávateľov a zamestnancov.
- 3.2 Dlhodobé zníženie pracovných kapacít u zamestnávateľa sa bude realizovať najmä nasledujúcimi opatreniami:
- a) obmedzenie výkonu práce dočasne pridelenými zamestnancami (zamestnanci pridelení agentúrami dočasného zamestnávania alebo inými zamestnávateľmi),
 - 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 podnikateľskú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter,
 - 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 kolektívnej zmluvy o ochrane pred prepustením vybraných skupín zamestnancov a nároky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, najmä odstupné a odchodné.
- 3.3 Zamestnávateľa, po dohode s príslušným odborovým orgánom, alebo v prípadoch, v ktorých to ustanovuje Zákonník práce, po dohode so zamestnancom, využijú opatrenia na zvýšenie flexibility zostávajúcich zamestnancov a to predovšetkým:
- a) zrušenie nariadovania práce v dňoch pracovného pokoja a práce nadčas,
 - b) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce (§ 87 ods. 2 Zákonníka práce), za podmienok uvedených v časti D Bod 1 bod 1.3 písm. b tejto KZVS,
 - c) uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87a Zákonníka práce, za podmienok uvedených v časti D Bod 1 bod 1.3 písm. c tejto KZVS,
 - d) uplatnenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce o vážnych prevádzkových dôvodoch, v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom o prekážke v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy najmenej vo výške 60% priemerného zárobku zamestnanca.
- 3.4 V PKZ sa môžu dohodnúť obmedzenia pre zamestnávanie dočasne pridelených zamestnancov

u zamestnávateľa podľa § 58 Zákonníka práce.

3.5 V prípade uplatnenia postupu podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce sa za vážne prevádzkové dôvody považuje najmä:

- a) havária (napr. výpadok dodávky elektrickej energie, alebo vody, alebo iných druhov energií, alebo nedostupnosť vlastných serverov, alebo serverov zákazníka), alebo neodstrániteľná porucha výrobného zariadenia alebo výrobných priestorov, ktoré majú za následok odstavenie výroby alebo nefunkčnosť prevádzky trvajúcu minimálne 1 pracovnú zmenu,
- b) prerušenie alebo obmedzenie dodávok plynu, elektrickej energie, vody, ktoré majú za následok odstavenie výroby alebo nefunkčnosť prevádzky trvajúce minimálne 1 pracovnú zmenu,
- c) odstávka výroby spôsobená náhlou zmenou plánu výroby alebo zmenou pracovného kalendára,
- d) nepravidelné zníženie objemu zákaziek zo strany zákazníkov zamestnávateľa z dôvodu čoho dochádza k zníženej potrebe práce a k nemožnosti zamestnávateľa priradiť prácu v rámci dohodnutého rozvrhu pracovných zmien,
- e) rekonštrukcia, opravy, úpravy výrobného zariadenia alebo výrobných priestorov u zákazníka, ktoré nie je možné vykonať bez odstávky výroby trvajúce minimálne 1 pracovnú zmenu,
- f) prerušenie alebo obmedzenie dodávok komponentov alebo dielcov potrebných pre nerušené zabezpečenie výrobného procesu nezávisle od vôle zamestnávateľa trvajúce minimálne 1 pracovnú zmenu,
- g) štrajk u zákazníka alebo dodávateľov.

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná a rekreačná starostlivosť

1.1 Zamestnávateľ zabezpečí zdravotnú starostlivosť v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia vo vzťahu k výkonu práce, vrátane finančných nákladov na jej krytie. 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 požiadajú tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena. Náklady na tieto vyšetrenia a prehliadky hradí zamestnávateľ. Podmienky poskytovania zdravotnej starostlivosti nad rámec tohto zákona a podmienok, dohodnutých v tejto KZVS, budú dohodnuté v PKZ.

1.2 Príslušný odborový orgán a zamestnávateľ sa v PKZ dohodnú o príspevkoch na rekreačnú starostlivosť a regeneráciu pracovnej sily zamestnancov a ich detí.

2. Stravovanie zamestnancov

2.1 Zamestnávateľia sa zaväzujú prispievať na stravovanie, okrem príspevku vyplývajúceho zo Zákonníka práce, aj príspevkom zo sociálneho fondu, ktorého výška bude dohodnutá v PKZ.

2.2 Výška úhrady od zamestnanca za stravný lístok, resp. stravovaciu poukážku bude dohodnutá v PKZ, alebo ak nie je PKZ, v obdobnej dohode.

- 2.3 V prípade, ak zamestnávateľia neposkytujú stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce, poskytnú zamestnancovi finančný príspevok najmenej vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5-12 hodín, resp. stravnú poukážku v minimálnej hodnote 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5-12 hodín, zvýšenej o príspevok zo sociálneho fondu. Nárok na finančný príspevok na stravovanie má aj zamestnanec vykonávajúci teleprácu, ak mu zamestnávateľ nezabezpečil stravovanie.
- 2.4 V PKZ sa môžu dohodnúť aj podmienky poskytovania stravovania zamestnancom počas prekážok v práci (napr. dočasná pracovná neschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, dovolenka a pod.) a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (napr. dôchodcom, učňom a pod.) a podmienky, za ktorých zamestnávateľ umožní stravovanie sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

3. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

V PKZ je možné dohodnúť dennú výšku náhrad príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyšších percentuálnych sadzbách ako to ustanovuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, najviac však vo výške stanovenej v §8 ods. 2 zák. č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

4. Pomoc v nezamestnanosti

V prípade skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov, po dobu evidovania bývalého zamestnanca na miestne príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, môže zamestnávateľ odložiť splácanie dlhov zamestnanca voči zamestnávateľovi, ak sa dohodnú na splátkovom kalendári.

5. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

V prípade úmrtia zamestnanca, následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa platných právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Výška výpomoci, osobitne pre každého uvedeného pozostalého, nesmie byť menšia ako trojnásobok priemerného mesačného zárobku zomretého zamestnanca. V PKZ sa môže dohodnúť vyššia suma výpomoci. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď sa organizácia úplne zbavila zodpovednosti.

6. Sociálny fond

- 6.1 Zamestnávateľia 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“).
- 6.2 Tí zamestnávateľia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona o sociálnom fonde zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.
- 6.3 Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu budú zamestnávateľia tvoriť sociálny fond aj prídellom podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1, a to vo výške 0,5 % zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.
- 6.4 Zamestnávateľia sa zaväzujú, že požiadajú orgán podnikateľskej organizácie, ktorý je oprávnený

rozhodnúť o rozdelení použiteľného zisku, o doplnenie sociálneho fondu minimálne vo výške 1,5% z použiteľného zisku.

- 6.5 Použitie prostriedkov sociálneho fondu sa dohodne v PKZ, pričom sa uprednostnia také formy čerpania, ktoré neznižujú vytvorené zdroje o odvody a dane, a tie, ktoré podporujú rozvoj zamestnancov – napr. vzdelávanie.

7. Doplnkové dôchodkové sporenie

Suma vyplatená zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) je súčasťou personálnych nákladov zamestnávateľa. Výška príspevku zamestnávateľa a podmienky sa dohodnú v PKZ. V prípade príspevku pre zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce (kategória 3 a 4) bude príspevok zamestnávateľa minimálne v zmysle príslušných platných právnych predpisov.

8. Ostatné sociálne služby

- 8.1 Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov a dlhodobého hmotného majetku, vlastným zamestnancom, prípadne zapožičanie takýchto výrobkov.
- 8.2 Zamestnávateľia v rámci svojich možností a v súlade s príslušnými právnymi predpismi umožnia zriadenia a prevádzkovanie zariadenia pre deti predškolského typu k uľahčeniu zosúladovania rodinného a pracovného života.
- 8.3 Zamestnávateľia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovoleniek alebo detských táborov.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Mzda a mzdové podmienky

- 1.1 Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzdové podmienky dohodnú zamestnávateľia s príslušným odborovým orgánom v PKZ, alebo individuálne so zamestnancom v pracovnej zmluve.
- 1.2 Za mzdové podmienky považuje okrem vymedzenia základnej mzdy ako zložky mzdy, ktorá je zamestnancovi poskytovaná podľa odpracovaného času alebo podľa dosiahnutého výkonu, aj určenie ďalších zložiek mzdy, ich výška, obdobie a ostatné podmienky poskytovania za výkon práce. Pre účel tejto KZVS sa za základnú zložku mzdy zamestnanca považuje výška mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej je zamestnanec podľa systému hodnotenia pracovných činností zaradený, pričom základná zložka mzdy nesmie byť nižšia ako minimálna mzda.
- 1.3 Mzdový vývoj sa dohodne v PKZ. Podkladom kolektívneho vyjednávania o mzdových podmienkach na úrovni PKZ je informácia o vývoji miezd prípadne jej jednotlivých zložiek, v zmysle vzájomnej dohody, uplatňovaných u zamestnávateľa za predchádzajúce obdobie, ďalej ekonomické ukazovatele vyplývajúce z predpokladaného hospodárskeho vývoja zamestnávateľa a údaje o vývoji spotrebiteľských cien (životných nákladov), príp. iné dohodnuté ukazovatele, ktoré zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii.

2. Zaradovanie pracovných činností do funkcií, povolání a do tarifných tried

- 2.1 Zamestnávateľia zaradia pracovné činnosti v rámci príslušných povolání alebo funkcií podľa príkladov pracovných činností do odpovedajúcich tarifných tried, ktoré sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti prác vymedzené všeobecnými charakteristikami uvedenými v Prílohe č. 2 ku KZVS.
- 2.2 V PKZ možno používať aj iné názvoslovie pre označenie tried, hodnotenia pracovných činností alebo charakteristik činností (napr. tarifný stupeň, zborník prác, katalóg a pod.), pokiaľ bude zachovaný a dodržaný zmysel záväzkov podľa KZVS.
- 2.3 Zmluvné strany v PKZ alebo v jej prílohe dojednávajú katalógy, do ktorých zaradia pracovné činnosti u zamestnávateľa.

3. Stupnica minimálnych mzdových taríf

- 3.1 Stupnica minimálnych mzdových taríf uvedená v Prílohe č. 1 ku KZVS stanovuje minimálnu sadzbu mzdových taríf v príslušných tarifných triedach. Sadzby minimálnych mzdových taríf možno dohodnúť v PKZ výhodnejšie.
- 3.2 Sadzby minimálnych mzdových taríf zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou v príslušných tarifných tried sa podľa tejto zmluvy vzťahujú na ustanovený týždenný pracovný čas v dĺžke 40 hodín pre jednozmennú prevádzku.
- 3.3 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.
- 3.4 Pri kumulácii pracovných činností zaradených do rôznych tarifných tried, a pri stanovení mzdovej tarify prihliada na podiel práce v najvyššie zaradenej činnosti. Toto pravidlo sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú v úkolovej mzde.

4. Mzdové formy

Zamestnávateľia vzhľadom na charakter práce môžu uplatňovať najmä nasledovné mzdové formy:

4.1 Časová mzda

Časová mzda je mzdová forma, pri ktorej je základom pre výpočet mzdy skutočne odpracovaný čas. Určí sa ako súčin mzdovej tarify priznanej tarifnej triedy a odpracovaného času zamestnancom.

4.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda je mzdová forma, pri ktorej je zamestnanec odmeňovaný podľa množstva vyrobených výrobkov alebo iných hmotných jednotiek bez ohľadu na dĺžku skutočne odpracovaného času. Meradlom tohto množstva je norma výkonu. Úkolová mzda sa určí potom ako súčin odvedenej práce v normohodinách a hodinovej mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy práce vykonanej zamestnancom. Zamestnávateľia sa zaväzujú nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

5. Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

- 5.1 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. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas šiestich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej a druhej vety.

- 5.2 Ak sa mzda zamestnanca dojednala v pracovnej zmluve po zohľadnení prípadnej práce nadčas do úrovni stanovených Zákonníkom práce, zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno. Vymedzenie okruhu zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy budú mať zahrnuté aj nadčasy vo výške najviac 150 hodín ročne, sa riadi príslušnými ustanoveniami § 121 ods. 2 Zákonníka práce.
- 5.3 Rozsah práce nadčas zamestnanca a podmienky jeho nariadenia alebo dohodnutia sa spravujú ustanoveniami § 97 Zákonníka práce.
- 5.4 Na organizáciu práce nadčas (dohodnutú aj nariadenú) sa vzťahujú všetky opatrenia platné na ustanovený pracovný čas.

6. Mzda a mzdové zvýhodnenie 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 prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom 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. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

7. Mzdové zvýhodnenie za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni

Zamestnancovi za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25% jeho priemerného zárobku. Pokiaľ bola mzda v pracovnej zmluve zamestnanca podľa §9 ods. 3 Zákonníka práce alebo PKZ dojednaná už s prihliadnutím na prípadnú prácu počas nepretržitého odpočinku v týždni, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí.

8. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20% minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

9. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

- 9.1 Za sťažený výkon práce podľa § 124 Zákonníka práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 1 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 € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce). Zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným

prostredím bude uvedený v samostatnej prílohe k PKZ alebo v inom vnútro podnikovom predpise.

- 9.2 V PKZ alebo v inom vnútro podnikovom predpise možno rozšíriť zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím. 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 na pracoviskách podľa tohto rozšíreného zoznamu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdové zvýhodnenie.

10. Ďalšie mzdové zvýhodnenia

- 10.1 Ďalšie mzdové zvýhodnenia na kompenzáciu osobitných pracovných podmienok a vplyvov a ich minimálne výšky sa môžu dohodnúť v PKZ. Pôjde napr. o mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach, za prácu v cudzine, za vedenie čaty, za prácu v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky a v 12-hodinových pracovných zmenách, za delené zmeny.
- 10.2 V PKZ možno dohodnúť aj mzdové zvýhodnenie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť ustanovených podľa § 19 a 20 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Za výkon aktívnej činnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť patrí zamestnancovi doleuvedená odmena:
- a) vo výrobných a technologicky náročných prevádzkach najmenej 100,00 € ročne,
 - b) v nevýrobných a ostatných prevádzkach a zariadeniach sa odmeny dohodnú primerane ich charakteru.

11. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

- 11.1 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
- 11.2 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 € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu pre prvý stupeň náročnosti práce. 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.
- 11.3 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.
- 11.4 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu pre prvý stupeň náročnosti práce.

12. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

- 12.1 Zamestnávateľ je povinný do 15 dní po schválení oboznámiť všetkých zamestnancov s tými časťami mzdového systému tejto KZVS, ktoré sa ich dotýkajú a umožniť im do nich nahliadať.
- 12.2 Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Tým nie sú dotknuté práva príslušného odborového orgánu na kontrolu plnenia záväzkov dohodnutých v PKZ. Pri kontrole musí byť dodržaný zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení

niektorých zákonov, v znení neskorších zmien a doplnkov.

- 12.3 Mzda zamestnanca je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 20.dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v PKZ alebo pracovnej zmluve nedohodne inak.
- 12.4 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 D Bod 1.3 písm. c a písm. d tejto KZVS.
- 12.5 Mzdy zamestnancov, u ktorých sa dojednáva mzda individuálnou formou sa nezahrňujú do základne pre hodnotenie mzdového vývoja.

G. OCHRANA PRÁCE

- 1.1 Zamestnávateľa, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a príslušný odborový orgán navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
- 1.2 Zamestnávateľa sa zaväzujú:
 - a) prizývať zástupcov príslušnej odborovej organizácie na rokovanie o všetkých otázkach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a pracovných podmienok a prijímať vnútorné predpisy pre BOZP po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 39 ods. 2 Zákonníka práce,
 - b) pre výkon odborovej kontroly nad BOZP umožniť vstup do objektov zamestnávateľa aj v čase nočnej zmeny. Prostredníctvom zamestnávateľom povereného zamestnanca zabezpečiť sprevádzanie zástupcov príslušného odborového orgánu po pracoviskách,
 - c) poskytovať v rámci možností bezpečnostné prestávky v práci a umožniť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti, pri ktorých dochádza k nadmernej fyzickej záťaži, resp. iných vplyvov k zvýšenému znečisťovaniu, skorší odchod z pracoviska za účelom osobnej hygieny. V PKZ uviesť zoznam prác, ktorých sa toto opatrenie týka a po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom na podnikovej úrovni určiť čas potrebný na osobnú hygienu, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.
 - d) zabezpečiť merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov pri práci za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových prác. S výsledkami meraní zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a príslušný odborový orgán. Špecifické merania pracovného prostredia zabezpečí zamestnávateľ po vzájomnej dohode s príslušným odborovým orgánom,
 - e) poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky na základe posúdenia rizík a nebezpečenstiev, čistiace a hygienické prostriedky, ako aj nápoje na určených pracoviskách v množstve uvedenom vo vnútropodnikovej smernici.
- 1.3 Zamestnávateľa budú vykonávať minimálne 1x ročne previerky BOZP na pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa vrátane rozboru stavu BOZP, úrazovosti a z toho vyplývajúcej pracovnej neschopnosti za účasti zástupcov zamestnancov pre BOZP, resp. príslušným odborovým orgánom. Výsledky týchto previerok zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľa prijímú opatrenia s termínom na odstránenie zistených nedostatkov.
- 1.4 Zamestnanec je povinný pri výkone práce postupovať tak, aby znižoval riziko vzniku pracovného úrazu a prispieval k zvyšovaniu úrovne BOZP.

H. ĎALŠIE DOJEDNANIA

1. V PKZ zamestnávateľ a príslušný odborový orgán dohodnú podmienky a pravidlá pre krátenie dovolenky zamestnancovi z dôvodu zameškaných pracovných dní, príp. vylúčenie tejto možnosti z taxatívne vymedzených dôvodov.
2. V PKZ zamestnávateľ a príslušný odborový orgán dohodnú podmienky spolupráce v oblasti starostlivosti o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, vr. pravidelného prehodnocovania možnosti vytvoriť pracovné pozície pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou.
3. V PKZ zamestnávateľ a príslušný odborový orgán osobitne dohodnú pracovné podmienky mladistvých zamestnancov a formy zvýšenej starostlivosti o túto kategóriu zamestnancov.
4. V PKZ zamestnávateľ a príslušný odborový orgán vymedzia okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania predmetného obmedzenia a limity, ktoré budú reflektovať na podmienky u konkrétneho zamestnávateľa a budú zohľadňovať charakter práce konkrétneho zamestnanca, pričom budú ďalej určovať minimálnu a maximálnu mieru primeranej peňažnej náhrady za obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru.

I. 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. V prípade, že je podnet alebo sťažnosť ústna, je prijímateľ podnetu alebo sťažnosti, povinný spísať o jej predmete písomný záznam, ktorý podpíše sťažovateľ.
- 1.2 Rokovanie o sťažnosti alebo spore vyvolá príjemca podnetu.
- 1.3 Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený túto skutočnosť zamestnancovi a postúpi spor komisii, na to osobitne ustanovenej.
- 1.4 Postupom podľa ustanovení bodov 1.1 až 1.3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

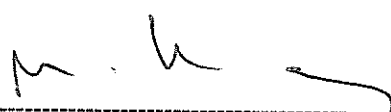
Zmluvné strany sa dohodli, že výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS a riešenie sporov, vyplývajúcich z realizácie jej jednotlivých ustanovení bude v právomoci a kompetencii paritnej komisie. V prípade, ak členovia paritnej komisie nedospejú k dohode na jednotnom výklade príslušných ustanovení tejto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

J. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

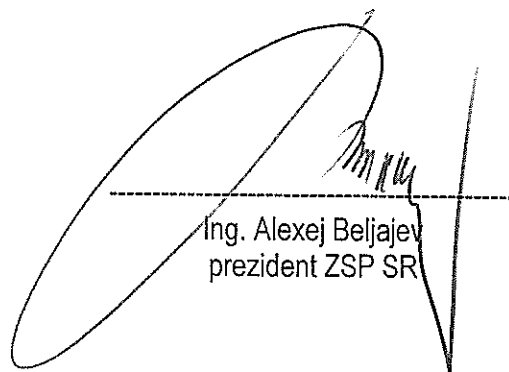
1. Táto kolektívna zmluva platí na obdobie od **01.02.2018 do 31. 12. 2019.**

2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť a dňom **01.02.2018**.
3. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre:
 - a) zmluvné strany,
 - b) zamestnávateľov uvedených v Prílohe č. 4 k tejto KZVS,
 - c) príslušné odborové organizácie, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v bodoch a), b), e),
 - d) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bode b) a c),
 - e) tie zamestnávateľské subjekty, na ktoré sa bude vzťahovať po overení reprezentatívnosti Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny podľa ustanovenia § 9a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení jeho neskorších zmien a doplnkov, a pre zamestnávateľské subjekty, ktoré sa v čase po nadobudnutí platnosti tejto KZVS stanú členmi ZSP SR alebo ku KZVS pristúpia podľa § 5 ods. 3 zákona o kolektívnom vyjednávaní.
4. PKZ, nadväzujúce na túto zmluvu, dohodnuté medzi zamestnávateľmi a príslušným odborovým orgánom, nemôžu upraviť nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto KZVS.
5. Zmenu kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu kolektívnej zmluvy do 30 kalendárnych dní od ich predloženia.
6. Príslušné odborové organizácie budú napomáhať zamestnávateľom pri plnení ekonomicko-podnikateľských úloh, pokiaľ nie sú v rozpore s uplatňovaním ich práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, resp. ktoré nie sú v rozpore s touto kolektívnou zmluvou.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vnútri zamestnávateľských subjektov.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy budú dodržiavať sociálny zmier čo znamená, že nebudú v uvedenej dobe organizovať žiadne protestné akcie, vrátane štrajku, resp. výluky voči dohodnutému obsahu KZVS. Toto ustanovenie neplatí pri uplatnení postupu podľa bodu J 10 tejto kolektívnej zmluvy.
9. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.
10. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto kolektívnej zmluvy alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzavretá. Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť, vrátane stupnice mzdových taríf vzniká k 1. januáru bežného roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

V Bratislave, dňa 06.2.2018



PhDr. Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO



Ing. Alexej Beljajev
prezident ZSP SR



STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

Tarifná trieda	Eur mesačne
1	465
2	480
3	500
4	515
5	537
6	579
7	622
8	669
9	712
10	765
11	822
12	895

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 (napríklad manipulácia s jednotlivými predmetmi menšej hmotnosti a veľkosti).

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.

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.

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 jednocúčelovými 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.

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. Samostatný výkon individuálnych remeselných prác.

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.

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.

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.

9. Tarifná trieda

Výkon systémových prác spojených s komplexným zabezpečením 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, vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, spojené spravidla so všestranne veľmi obťažnými podmienkami.

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.

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.

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.

PRÍKLADY MOŽNÉHO KLASIFIKOVANIA ZÁVAŽNOSTI PORUŠOVANIA PRACOVNEJ DISCIPLÍNY

Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

- nezdržiavanie sa na pracovisku v pracovnom čase, nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh, bezdôvodné zdržiavanie sa na pracovisku napriek zákazu vedúceho pracovníka po pracovnom čase,
- neplnenie pracovných úloh stanovených vedúcim pracovníkom riadne a včas,
- rozvíjanie akejkoľvek politickej alebo obchodnej činnosti,
- odmietnutie účasti na preventívnej lekárskej prehliadke,
- nerešpektovanie zákazu jedenia a pitia nápojov na rizikových pracoviskách,
- porušenie zákazu fajčenia a zaobchádzania s otvoreným ohňom,
- znevažovanie, osočovanie nadriadených zamestnancov, porušovanie zásad spolupráce,
- hrubé správanie sa k vedúcemu zamestnancovi, podriadenému alebo k iným spolupracovníkom,
- neúmyselné chybné rozhodnutie alebo nariadenie, ktoré zapríčini prestoj, stratu vo výrobe alebo inú škodu zamestnávateľovi,
- nedodržovanie predpisov BOZP, nepoužívanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- vchádzanie a vychádzanie z objektov organizácie a pracovísk mimo povolených vchodov,

Závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré má za následok okamžité skončenie pracovného pomeru

- vedome opätovne nekvalitne alebo oneskorene vykonaná práca,
- vedomé porušenie technologickej disciplíny,
- opakované odmietnutie plnenia pokynov priamych nadriadených,
- označenie kontrolného lístka dochádzky spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- neospravedlnená absencia v práci v rozsahu viac ako 1 deň
- preukázateľné prinesenie, používanie a podávanie alkoholických nápojov alebo iných omamných látok na pracoviskách zamestnávateľa a odmietnutie vyšetrenia dychovou skúškou na požitie alkoholu a odmietnutie vyšetrenia na prítomnosť omamných a psychotropných látok,
- všetky krádeže (osobných vecí zamestnancov i vecí, ktoré sú majetkom zamestnávateľa) i pokus o krádež,
- použitie majetku zamestnávateľa na súkromné účely,
- znevažovanie ľudskej dôstojnosti iného zamestnanca, ktoré spočíva v šikanovaní a porušovaní dobrých mravov,
- prezradenie informácií technologických, finančných a strategických, ktoré nie sú všeobecne známe,
- úmyselné poškodenie majetku zamestnávateľa,
- zárobková činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, vykonávaná bez jeho súhlasu
- vstup do areálu zamestnávateľa a práca pod vplyvom alkoholu, omamných a psychotropných látok,
- porušenie liečebného režimu stanoveného lekárom.

Z o z n a m
členských organizácií Zväzu strojárskoho priemyslu SR,
na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

Divízia P.č.	<u>Obchodné meno a sídlo</u>	<u>IČO</u>	SK NACE Rev. 2
1	IPECON, s.r.o. Dolné Rudiny 8209/43, 010 01 Žilina	36 374 784	27120
2	KONŠTRUKTA – TireTech, a.s., K výstavisku 107/13, 911 01 Trenčín	50 599 666	28960
3	H.M.Transtech, spol. s r.o., Volgogradská 13/B, 080 01 Prešov	36 455 261	28410
4	OMNIA KLF, a.s., Kukučínova 2734, 024 01 Kysucké Nové Mesto	00 211 095	25500
5	OXYWISE, s.r.o. Hurbanova 21, 921 01 Piešťany	44 651 465	28290
6	TECHSERVIS, s.r.o., Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 312 011	25620
7	ZVS holding, a.s., Štúrova 925/27, 018 41 Dubnica nad Váhom	36 305 600	25400
8	ZVS IMPEX, akciová spoločnosť, Štúrova 925/27, 018 41 Dubnica nad Váhom	36 302 848	25400
9	Sensus Slovensko, a.s., Nám. Dr. Alberta Schweitzera 194, 916 01 Stará Turá	35 817 887	26510
10	TATRAMAT – ohrievače vody, s.r.o., Hlavná 1, 058 01 Poprad	36 473 871	27510

11	ZTS VVÚ KOŠICE, a.s., Južná trieda 95, 041 24 Košice - Juh	31 651 585	72190
12	Siemens s.r.o., Lamačská cesta 3/A, 841 04 Bratislava – Karlova Ves	31 349 307	27120
13	KONŠTRUKTA – Industry, akciová spoločnosť, K výstavisku 13, 912 50 Trenčín	34 139 664	28990
14	KM-SYSTÉM, a.s., Solivarská 70, 080 05 Prešov	36 464 589	25730
15	PSL a.s., Robotnícka, 017 01 Považská Bystrica	31 626 599	28150
16	RoenEst, s.r.o., Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 310 255	28250
17	Danfoss Power Solutions, a.s., Kukučínova 2148-84, 017 01 Považská Bystrica	31 626 572	28120
18	SPINEA, s.r.o., Okrajová 33, 080 05 Prešov	31 687 580	28150
19	PL-PROFY, spol. s r.o., Orlov 344, 065 43 Orlov	36 482 153	25110
20	TECHKLIMA, s.r.o., Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 312 363	28250
21	VVZ spol. s.r.o., Štverník 662, 906 13 Brezová pod Bradlom	34 131 671	28410
22	HERN s.r.o., Kliňanská 564, 029 01 Námestovo	36 381 047	28300
23	KROMBERG & Schubert s.r.o., Priemyselný areál 3206, 946 03 Kolárovo	31 398 693	29310

24	ZTS TEES VOS, akciová spoločnosť, Kráčiny 3, 036 57 Martin	36 372 293	30200
25	SEZ Kropachy, a.s., Hornádska 1, 053 42 Kropachy	36 177 644	26110
26	Strojstav CM, s.r.o., Trenčianska 28, 915 01 Nové Mesto nad Váhom	44 907 401	25610
27	TATRAVAGÓNKA, a.s., Štefánikova 887/53, 058 01 Poprad	31 699 847	30200
28	TOMARK, s.r.o., Strojnícka 5, 080 01 Prešov	31 712 428	29200
29	Treva, s.r.o., 055 62 Prakovce 13	31 727 760	25500
30	WEP TRADING a.s., Hollého 27, 083 01 Sabinov	35 708 506	28410
31	Wertheim, s.r.o., Kračanská cesta 49, 929 01 Dunajská Streda	00 683 990	25990
32	Ústav materiálov a mechaniky strojov SAV, Račianska 75, 831 02 Bratislava 3	00 490 750	72190
33	Ústav merania, SAV, Dúbravská cesta 9, 841 04 Bratislava	00 598 411	72190
34	ZTS Sabinov, a.s., Holého 27, 083 30 Sabinov	00590797	28150