KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

uzatvorená medzi

Odborovým zväzom KOVO

a

Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky

OBSAH

ČASŤ I. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA
Článok 1. Účel zmluvy
Článok 2. Právny základ kolektívnej zmluvy a súlad s právnymi predpismi
Článok 3. Platnosť a účinnosť zmluvy

ČASŤ II. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU
Článok 4. Zákaz diskriminácie
Článok 5. Ochrana volených odborových funkcionárov
Článok 6. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov
Článok 7. Právo na spolurozhodovanie
Článok 8. Právo na prerokovanie
Článok 9. Právo na informovanie
Článok 10. Kontrolná činnosť
Článok 11. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

ČASŤ III. POLITIKA ZAMESTNANOSTI
Článok 12. Politika zamestnanosti
Článok 13. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy
Článok 14. Skončenie pracovného pomeru
Článok 15. Kvalifikácia, rekvalifikácia
Článok 16. Obťažovanie na pracovisku

ČASŤ IV. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ
Článok 17. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno
Článok 18. Pracovný stres
Článok 19. Pracovný čas

ČASŤ V. SOCIÁLNA OBLASŤ
Článok 20. Zdravotná starostlivosť
Článok 21. Stravovanie zamestnancov
Článok 22. Odchod do starobného dôchodku
Článok 23. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca
Článok 24. Sociálny fond

Článok 25. Doplnkové dôchodkové sporenie
Článok 26. Ostatné sociálne služby
Článok 27. Cestovné náhrady

ČASŤ VI. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV
Článok 28. Mzda
Článok 29. Mzdový vývoj, nárast nákladov na pracovnú silu
Článok 30. Zaraďovanie pracovných činností do tarifných tried
Článok 31. Základná (tarifná) mzda
Článok 32. Mzda za prácu nadčas
Článok 33. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť
Článok 34. Mzda a náhrada mzdy za sviatok
Článok 35. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu
Článok 36. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
Článok 37. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
Článok 38. Mzda pri výkone inej práce
Článok 39. Prekážky na strane zamestnávateľa
Článok 40. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

ČASŤ VII. OCHRANA PRÁCE
Článok 41. Povinnosti zamestnávateľa
Článok 42. Povinnosti zamestnancov
Článok 43. Kontrola odborovým orgánom
Článok 44. Osobné ochranné pracovné prostriedky
Článok 45. Výchova zamestnancov k BOZP
Článok 46. Laická predlekárska prvá pomoc

ČASŤ VIII. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM
Článok 47. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

ČASŤ IX. PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

PRÍLOHY:

Príloha č. 1 Zoznam zamestnávateľských organizácií
Príloha č. 2 Stupnica minimálnych mzdových taríf

ČASŤ I.
ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Zmluvné strany:

Odborový zväz KOVO
sídlo: Bajkalská 16025/29A, 821 08 Bratislava
Zast.: **Ing. Ján Šlauka**, podpredseda Rady OZ KOVO
(ďalej aj ako „OZ KOVO")

a

Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky
sídlo: Lamačská cesta 1715/ 3, 841 04 Bratislava
Zast.: **Ing. Milan Veselý, PhD., MBA,** prezident zväzu
(ďalej aj ako „ZHŤPG SR")

Zamestnávatelia a odborové organizácie vystupujú vo vzájomných vzťahoch ako partneri. Tento vzťah deklaruje najmä dohovor MOP č. 87/1948 (oznámenie č. 489/1990 Zb.), zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov *(ďalej len* **„Zákonník práce"***)*, zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov *(ďalej len* **„Zákon o kolektívnom vyjednávaní"***)* a ďalšie platné právne predpisy. Zamestnávatelia a odborové organizácie uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými právnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou budú zabezpečovať ich rešpektovanie.

Článok 1. Účel zmluvy

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

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

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

Článok 3. Platnosť a účinnosť zmluvy

1. Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZVS sa uzatvára sa na obdobie od **01.04.2023 do 31.03.2026.**
2. KZVS je záväzná pre:
   a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
   b) zamestnávateľov uvedených v Prílohe č. 1 tejto KZVS,
   c) príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v bodoch b),
   d) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bodoch b).
3. Označenie častí odvetví (na úrovni skupiny) podľa § 4 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činnosti SK NACE Rev. 2 podľa vyhlášky ŠÚSR č. 306/2007 Z. z., je nasledovné:
   23.5 - výroba cementu, vápna a sadry
   24.1 - výroba surového železa a ocele a ferozliatin
   24.4 - výroba drahých a ostatných neželezných kovov
   24.5 - odlievanie kovov
   25.9 - výroba ostatných kovových výrobkov
   33.1 – oprava kovových konštrukcií, strojov a prístrojov

ČASŤ II.
VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Článok 4. Zákaz diskriminácie

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zaručiť zamestnancovi práva, vyplývajúce mu z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj z tejto KZVS, a to bez akýchkoľvek obmedzení, priamej alebo nepriamej diskriminácie v zmysle čl. 1, § 13 a § 119a Zákonníka práce. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov v súlade s platnými dohodnutými predpismi.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 5. Ochrana volených odborových funkcionárov

Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Rovnaké podmienky ochrany sa vzťahujú aj pre zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Článok 6. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov

1. Zamestnávatelia uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.
2. Zamestnávatelia uznávajú právo účasti odborov na spolurozhodovaní, prerokovaní, informovaní a na kontrolnú činnosť, ktoré im prislúcha vo veciach a v rozsahu stanovených pracovnoprávnymi predpismi a touto kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
3. Odbory sa zaväzujú svojou činnosťou podporovať podnikateľské zámery, hospodársku prosperitu a dobré meno zamestnávateľa, s cieľom zabezpečiť zamestnancom s tým súvisiace výhody, kvalitné pracovné prostredie a sociálne istoty. Zástupcovia odborového orgánu, zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odborníci plniaci úlohy pre zástupcov odborového orgánu ako aj pre zástupcov zamestnancov pre BOZP sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
4. Príslušný odborový orgán má právo vo svojej činnosti využívať externé služby fyzických i právnických osôb v súlade s platnými právnymi predpismi. V týchto prípadoch platí povinnosť mlčanlivosti uvedená v predchádzajúcom ustanovení.
5. Zmluvné strany uznávajú právo zamestnancov voliť v súlade s právnymi predpismi vlastných zástupcov do dozorných rád.
6. Zamestnávatelia po dohode s odborovou organizáciou upravia vo vnútornom predpise príklady možného klasifikovania závažnosti porušovania

pracovnej disciplíny.

7. Zamestnávatelia uznávajú právo odborovej organizácie prezentovať svoju činnosť novým zamestnancom. Bližšie podmienky realizácie tohto práva môžu byť dohodnuté v PKZ.
8. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov uzavrieť, zmeniť, či skončiť pracovný pomer, podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávnych predpisoch a v tejto kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.
9. Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej - štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných aktov, prijímania vhodných opatrení na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov a sociálnych úloh, opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku v súlade s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZVS.

Článok 7. Právo na spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na realizáciu určitého právneho úkonu či prijatie opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo dohoda s ním. Prípady spolurozhodovania medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom sa uskutočňujú v rozsahu stanovenom v Zákonníku práce a v tejto KZVS.
2. Ak sa podľa Zákonníka práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

Článok 8. Právo na prerokovanie

1. Prerokovaním sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, pričom sa ich stanoviská spravidla zaznamenajú v zápise, potvrdenom oboma stranami. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ za tým účelom poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady. Prípady prerokovania upravuje § 237 Zákonníka práce. V prípade, že príslušný odborový orgán nedá zamestnávateľovi vyjadrenie k materiálom predloženým na prerokovanie do 10 dní od obdržania, považuje sa tento materiál za prerokovaný.
2. V prípade žiadosti o prerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 74 Zákonníka práce, je príslušná odborová organizácia povinná uvedenú žiadosť prerokovať v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa do siedmych pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti a v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
3. 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) zánik práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,

c) zavádzanie nových technológií do výrobného a pracovného procesu v prípade, ak by ich zavedením prišlo k zrušeniu pracovných miest zamestnancov.

4. Ďalšie prípady prerokovania medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom môžu byť dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len „PKZ").

Článok 9. Právo na informovanie

1. Informovaním sa rozumie poskytnutie ústnej informácie resp. písomné odovzdanie podkladov s požadovaným obsahom verifikované predkladateľom príslušnému odborovému orgánu.
2. Odborové orgány budú poskytovať potrebné informácie zamestnávateľovi o svojich opatreniach a zámeroch pred prijatím rozhodnutia, ktoré môžu mať vplyv na hospodársku politiku zamestnávateľa a postojov k sociálnym opatreniam.
3. Zmluvné strany dohodnú v PKZ spôsob komunikácie medzi sebou a dohodnú prípady práva na informovanie.
4. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať príslušným odborovým orgánom pravidelne mzdové informácie, informácie súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, informácie súvisiace so zamestnávaním zamestnancov, informácie o hospodárskych výsledkoch podniku a budúcom hospodárskom výhľade.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať príslušným odborovým orgánom informácie o všetkých uzatvorených zmluvách o poskytovaní služieb s agentúrou dočasného zamestnávania, vrátane zahraničnej agentúry dočasného zamestnávania, a to v rozsahu uvedenia obchodného mena a sídla agentúry, a zároveň poskytnúť informácie o počte dočasne pridelených zamestnancov, ktorí majú trvalý pobyt v členskom štáte Európskej únie alebo v Slovenskej republike a o počte dočasne pridelených zamestnancov z tzv. tretích krajín.

Článok 10. Kontrolná činnosť

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

2. Zamestnávateľ umožní zväzovému inšpektorovi BOZP neodkladný výkon kontroly nad dodržiavaním predpisov v oblasti BOZP, stavom BOZP v objektoch a priestoroch zamestnávateľa, vyšetrenie príčin vzniku závažného pracovného úrazu a nad dodržiavaním predpisov v oblasti organizácie pracovného času a doby odpočinku zamestnancov. Za týmto účelom zamestnávateľ umožní, po predchádzajúcom oznámení, zväzovému inšpektorovi BOZP za prítomnosti zástupcu zamestnávateľa ohlásený vstup na pracoviská zamestnávateľa za dodržania príslušných predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Aj v týchto prípadoch platí povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva zamestnávateľa a o skutočnostiach ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

Článok 11. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

1. Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. Rozsah hradenia nákladov nad rámec predchádzajúcej vety sa môže dohodnúť v PKZ.
2. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo pre výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa v rozsahu a za podmienok dohodnutých v PKZ. Po skončení výkonu tejto činnosti ho zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, zamestnávateľ ho zaradí na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, resp. mu ponúkne prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.
3. Zamestnávateľ poskytne členovi príslušného odborového orgánu, na účasť na vzdelávaní v súvislosti s výkonom odborovej činnosti, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku, vrátane odvodov, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
4. Pri riešení problémov zamestnancov na odlúčených pracoviskách organizácie, kde právomoc kontroly odborovým orgánom vyplýva zo zákona, zamestnávateľ uhradí, ak tak stanoví predchádzajúca písomná dohoda s príslušným odborovým orgánom, náklady spojené s touto cestou.
5. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Príslušnému odborovému inšpektorovi pre BOZP umožnia zamestnávatelia za prítomnosti zástupcu zamestnávateľa ohlásený prístup na pracoviská za dodržania príslušných predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Aj v týchto prípadoch platí povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva zamestnávateľa a o skutočnostiach ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.
6. Príslušný odborový orgán oboznámi zamestnávateľa s organizačnou štruktúrou a kompetenciami príslušných odborových orgánov spolu so zoznamom členov odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zúčastňovať sa na pracovnoprávnych vzťahoch vo forme spolurozhodovania, prerokovania, informovania a kontrole, a v prípade plurality odborových organizácii aj údaj o členskej základni. Zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán s príslušnou organizačnou štruktúrou zamestnávateľa, ako aj s príslušným organizačným štatútom.
7. Zamestnávatelia budú bezplatne, mesačne, v prospech príslušnej odborovej organizácie vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi, vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Zamestnávatelia sa zároveň zaväzujú zrážať splátky sociálnych návratných výpomocí poskytnutých odborovou organizáciou zamestnancom. Písomný súhlas so zrážkou zo mzdy za jednotlivých zamestnancov predloží príslušný odborový orgán. Túto finančnú čiastku zamestnávatelia poukážu pravidelne mesačne na účet príslušnej odborovej organizácie a doklady o zrážkach členských príspevkov poskytnú zamestnávatelia príslušnému odborovému orgánu (celková zrazená čiastka a zoznam zamestnancov u ktorých bola zrealizovaná zrážka zo mzdy). Záväzok bezplatných zrážok zo mzdy v prospech odborových organizácií ako aj záväzok bezplatných

zrážok splátok sociálnych návratných výpomocí poskytnutých odborovou organizáciou zamestnancom sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý ku dňu účinnosti rozšírenia tejto KZVS vykonáva podnikateľskú činnosť po dobu kratšiu ako 36 mesiacov alebo nemá uzavretú PKZ 36 a viac mesiacov po sebe.

8. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy v dohodnutom počte výtlačkov a činnosťou odborov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v rozsahu vyplývajúcom z príslušných právnych predpisov, tejto KZVS, PKZ a príslušných vnútropodnikových noriem.
9. Podmienky a rozsah poskytovania pracovného voľna z dôvodu výkonu funkcie v odborovom orgáne určí PKZ. Čas strávený kolektívnym vyjednávaním o PKZ členmi odborovej organizácie počas stanovenej pracovnej doby sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
10. Zamestnávateľ poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne jednému členovi odborového orgánu s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnáva viac ako 500 zamestnancov, ak to nie je v PKZ dohodnuté inak.

ČASŤ III.
POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Článok 12. Politika zamestnanosti

1. Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.
2. Zamestnávatelia v rámci svojich potrieb a možností uprednostnia pri zamestnávaní zamestnancov pracovný pomer na dobu neurčitú ako štandardnú formu pracovnoprávneho vzťahu na úkor iných foriem pracovnoprávnych vzťahov.
3. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že v prípade plánovaného uskutočnenia štrukturálnych a organizačných zmien, v dôsledku ktorých zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, budú o nich písomne informovať príslušný odborový orgán, najneskôr však 15 dní pred ich uskutočnením a budú s ním rokovať o opatreniach na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov týchto zmien na zamestnancov.
4. O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca počas 30 dní
   a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
   b) najmenej s 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
   c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.
5. Zamestnávatelia sa zaväzujú v rámci svojich možností vytvárať pracovné miesta alebo spolupracovať s inými zamestnávateľmi pri vytváraní pracovných miest s vhodnými podmienkami pre zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí pri výkone práce pre zamestnávateľa utrpeli pracovný úraz alebo boli postihnutí chorobou z povolania. Zamestnávatelia sú povinní v rámci svojich potrieb a možností umožniť im získanie, prehĺbenie a zvýšenie potrebnej kvalifikácie.

6. Zamestnávatelia sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest spôsobom dohodnutým s príslušným odborovým orgánom tak, aby zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach.
7. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že nebudú prijímať nových zamestnancov počas uplatňovania organizačných zmien, následkom ktorých dôjde ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancami. Prípadné voľné pracovné miesta obsadia rekvalifikovanými nadbytočnými zamestnancami z titulu týchto zmien. Uvedené neplatí, pokiaľ zamestnávateľ vzhľadom na odbornosť a naliehavosť obsadenia pracovného miesta to nevie zabezpečiť vlastnými zdrojmi alebo v prípade nezáujmu uvoľnených zamestnancov o voľné pracovné miesto.
8. Zamestnávatelia budú prihliadať pri svojich rozhodnutiach, že navrhované organizačné a štrukturálne zmeny nebudú vyžadovať zvýšenú potrebu nadčasovej práce a umožnia čerpanie prestávok v práci, dovoleniek a iných nárokov na pracovné voľno z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnanca.
9. Ak nebude medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnuté inak, zamestnávateľ podľa svojich možností neuplatní výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce:
   a) u zamestnancov, ktorí majú menej ako 5 rokov a viac ako 2 roky do vzniku nároku na starobný dôchodok a ktorí zároveň s touto podmienkou odpracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov (na základe započtu rokov) 30 a viac rokov alebo
   b) ak sú obaja manželia zamestnancami rovnakej spoločnosti a jednému z manželov skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnávateľ neukončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce druhému z manželov po dobu 1 roka odo dňa skončenia pracovného pomeru s prvým z manželov, pokiaľ minimálne jeden z manželov odpracoval v danej spoločnosti minimálne 3 roky.

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

   Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie. Rovnako neplatí, ak zamestnanec neprijme ponúknutú inú vhodnú prácu.
10. Zamestnávatelia sa zaväzujú podľa svojich potrieb a možností 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.
11. Ak v PKZ nie je dohodnuté inak, zamestnávateľ využije pracovné kapacity dočasne pridelených zamestnancov podľa §58 Zákonníka práce, len ak to bude nevyhnutné z dôvodu nedostatku pracovnej sily v regióne, v ktorom vykonáva podnikateľskú činnosť a len na pracovné činnosti, pre výkon ktorých postačuje zaučenie. Celkový počet dočasne pridelených zamestnancov a zamestnancov z tzv. tretích krajín na základe prepočítaného stavu zamestnancov nesmie u zamestnávateľa presiahnuť 40% zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Spôsob výkonu kontroly tohto obmedzenia sa dohodne v PKZ alebo v osobitnej dohode so zástupcami zamestnancov. V PKZ sa môžu dohodnúť obmedzenia pre zamestnávanie dočasne pridelených zamestnancov u zamestnávateľa podľa § 58 Zákonníka práce.
12. V prípade, ak zamestnávateľovi bude poskytnutá podpora na čiastočnú úhradu nákladov na náhradu mzdy zamestnanca v čase skrátenej práce (tzv. kurzarbeit), zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť príslušnému odborovému orgánu informácie o konečnej výške podpory, obdobie čerpania podpory a počet zamestnancov, na ktorých mzdu bola podpora poskytnutá.

Článok 13. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú :
   a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika,
   b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
   c) deň nástupu do práce,
   d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.
3. Ak sú pracovné podmienky podľa bodu 2 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia Zákonníka práce.
4. V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Článok 14. Skončenie pracovného pomeru

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

Článok 15. Kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.
2. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na štúdiu popri zamestnaní a na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium popri zamestnaní na zvýšenie kvalifikácie. Náležitosti dohody obsahuje § 155 Zákonníka práce.
4. Ak v dôsledku zavádzania nových digitálnych technológií do výrobného procesu dôjde zrušeniu pracovných miest, využije zamestnávateľ v rozsahu svojich potrieb a možností po dohode so zamestnancom formu rekvalifikácie, preškolenia alebo tréningu zamestnanca s cieľom jeho zaradenia na inú pracovnú pozíciu u toho istého zamestnávateľa.

Článok 16. Obťažovanie na pracovisku

1. V prípade, ak nie je internými predpismi zamestnávateľa upravené inak, 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, znevažujúce alebo urážlivé pracovné prostredie, alebo ovplyvní fyzické alebo psychické zdravie zamestnanca. K obťažovaniu na pracovisku môže dôjsť aj sporadicky alebo aj ojedinele, a to v prípade, ak ide o závažný útok na osobu zamestnanca. 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.
2. Obťažovanie na pracovisku je zakázané.

ČASŤ IV.
PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

Článok 17. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

1. Termín, dĺžku alebo prípadnú zmenu plánovaného hromadného čerpania dovolenky na zotavenie dohodnutej s príslušným odborovým orgánom je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom najneskôr 14 dní pred jej začiatkom.
2. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku na ich žiadosť pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke najmenej 3 pracovných dní.
3. Zamestnávateľ poskytne osamelým matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody.
4. Pri odpracovaní minimálne 21 dní má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke minimálne jeden deň nad rámec stanovený Zákonníkom práce v nasledovných prípadoch:
   a) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa nahradzujúcej starostlivosť rodičov,
   b) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky),
   c) z dôvodov vlastnej svadby.

   Na toto platené voľno nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v čase 12 po sebe idúcich mesiacov pred vznikom potreby pracovného voľna.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci podľa podmienok dohodnutých v PKZ.
6. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto 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.

Článok 18. Pracovný stres

1. Zamestnávateľ bude podľa svojich možností vytvárať zdravé psychosociálne prostredie pre zamestnancov ako súčasť opatrení v oblasti ochrany práce.

Článok 19. Pracovný čas

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.
2. 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.

ČASŤ V.
SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 20. Zdravotná starostlivosť

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

Článok 21. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávatelia sa zaväzujú prispievať na stravovanie, okrem príspevku vyplývajúceho zo Zákonníka práce, aj príspevkom zo sociálneho fondu, ktorého výška alebo spôsob určenia bude dohodnutá v PKZ.
2. V PKZ, alebo ak nie je PKZ v obdobnej dohode, sa môžu dohodnúť aj rozširujúce podmienky poskytovania stravovania zamestnancom počas prekážok v práci (napr.: práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny, dovolenka a pod.) a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (napr.: dôchodcom, učňom a pod.).
3. V PKZ sa dohodnú podmienky stravovania v 11,5 a viac hodinových pracovných zmenách a v pracovných zmenách predĺžených o výkon práce nadčas.

Článok 22. Odchod do starobného dôchodku

1. Ak v PKZ nie je dohodnuté inak, pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak splní podmienky stanovené v ust. § 76a ZP. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa ust. § 68 ods.1 Zákonníka práce. Odchodné zamestnancovi patrí iba od jedného zamestnávateľa.

Článok 23. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca

1. V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok.
2. Výšku výpomoci dohodnú strany v PKZ osobitne pre každého uvedeného pozostalého. Ak v PKZ sa strany nedohodnú inak platí, že výška výpomoci pre jedného pozostalého je vo výške trojnásobku priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Výška výpomoci pre všetkých pozostalých spolu nesmie presiahnuť výšku deväťnásobku priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Peňažná výpomoc podľa tohto bodu bude realizovaná v rozsahu zodpovednosti podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.
3. V týchto prípadoch zamestnávateľ odpustí pôžičku poskytnutú zo sociálneho fondu resp. jej časť. Zamestnávateľ odpustí pôžičku takisto v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku (pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %) následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania za podmienky, že sa spoločnosť nezbaví zodpovednosti podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce. V prípade, že sa spoločnosť zbaví zodpovednosti čo i len sčasti podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, je zamestnanec povinný splatiť časť pôžičky, ktorej výška bude stanovená podľa miery jeho zavinenia.

Článok 24. Sociálny fond

1. Zamestnávatelia tvoria a používajú sociálny fond v súlade so zákonom č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov *(ďalej len* **„Zákon o sociálnom fonde“***)*.
2. Zamestnávatelia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3, ods. 2 Zákona o sociálnom fonde, zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 0,6 až 1 % zo základu určeného v zákone (§ 4, ods. 1 Zákona o sociálnom fonde).
   Okrem vyššie uvedeného povinného prídelu do sociálneho fondu je možné v PKZ dohodnúť tvorbu sociálneho fondu aj prídelom podľa § 3, ods. 1), písm. b. 1) Zákona o sociálnom fonde a to do výšky 0,5% zo základu určeného v Zákone o sociálnom fonde.
3. Zamestnávatelia sú povinní v PKZ dohodnúť spôsob použitia sociálneho fondu a predkladať príslušnému odborovému orgánu minimálne raz ročne správu o jeho čerpaní.

Článok 25. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

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

Článok 26. Ostatné sociálne služby

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

Článok 27. Cestovné náhrady

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

ČASŤ VI.
ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 28. Mzda

1. Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Mzda nesmie byť nižšia ako je mzda stanovená osobitným predpisom (zákon o minimálnej mzde, Zákonník práce).

2. Mzda pozostáva z tarifnej mzdy, mzdových zvýhodnení a z ostatných dohodnutých mzdových zložiek.
3. Mzdové zvýhodnenia a ich výšky nad rámec všeobecne záväzných predpisov a ostatné zložky mzdy sa môžu dohodnúť na úrovni PKZ.

Článok 29. Mzdový vývoj, nárast nákladov na pracovnú silu

1. Stupnica minimálnych mzdových taríf uvedená v Prílohe č. 2 ku KZVS stanovuje minimálnu úroveň sadzieb mzdových taríf. Stupnicu možno dohodnúť v PKZ výhodnejšie.
2. Dohodnuté mesačné sadzby minimálnych mzdových úrovní vychádzajú z ustanoveného týždenného pracovného času 37,5 hodiny, ak sa v PKZ nedohodne inak. Tieto mesačné sadzby minimálnych mzdových úrovní sú podkladom pre výpočet hodinových sadzieb minimálnych mzdových úrovní. Za podmienky, že zamestnávateľ dodrží výšku sadzby minimálnej mzdovej úrovne v triede/stupni 1. a v triede/stupni 12. uvedenej v Prílohe č. 2 a za predpokladu existencie PKZ, zamestnávateľ môže uplatniť aj iný systém odmeňovania.

Článok 30. Zaraďovanie pracovných činností do tarifných tried

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

Článok 31. Základná (tarifná) mzda

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

Článok 32. Mzda za prácu nadčas

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 30% 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.
2. Zamestnávateľ môže v PKZ dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. Zamestnávateľ, ktorý nemá v PKZ dohodnutý okruh zamestnancov podľa prvej vety, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgán alebo člena štatutárneho orgánu alebo s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé, metodické alebo obchodné činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude

zohľadnená práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín ročne. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas podľa odseku 1 a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Článok 33. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 odseku 2 Zákonníka práce patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške 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 mzda podľa prvej vety tohto bodu a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej v sume 0,72 eura.
5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 34. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

1. Zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100% jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
   U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok považuje za odpracovaný čas, za ktorý mu patrí mzda, tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok nepatrí.
   V podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, patrí za čerpanie náhradného voľna náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok. U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.
4. Náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z

týchto zmien.

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

Článok 35. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 eura.
2. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 3,58 eura.

Článok 36. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

1. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.
2. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia
   a) chemické faktory,
   b) karcinogénne a mutagénne faktory,
   c) biologické faktory,
   d) prach,
   e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
3. Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej v sume 0,72 eura.
4. Mzdovú kompenzáciu možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2.
5. Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa odseku 4 sa odsek 3 neuplatní.

Článok 37. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,43 eura, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 eura.

Článok 38. Mzda pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu

a) ohrozenia chorobou z povolania,
b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,

a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

2. Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí. Náklady na doplatok tomuto zamestnávateľovi je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

Článok 39. Prekážky na strane zamestnávateľa

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50% jeho priemerného zárobku.
3. Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v bodoch 1 a 2 zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
4. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.
5. V prípade, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa ust. § 87a, ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

Článok 40. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

1. V prípade, že nie je uzavretá PKZ zamestnávateľ je povinný oboznámiť všetkých zamestnancov s tými ustanoveniami Časti VI. Odmeňovanie zamestnancov tejto kolektívnej zmluvy a častí mzdového systému zamestnávateľa, ktoré sa ich dotýkajú a umožniť im do nich nazerať.
2. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávatelia budú poskytovať polročne odborovej organizácii informácie o priemerných mzdách podľa kategórií zamestnancov a o nákladoch na pracovnú silu. Tým nie sú dotknuté práva príslušného odborového orgánu na kontrolu plnenia záväzkov dohodnutých v PKZ.
4. V PKZ sa spresní spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely.

5. Okruh mzdových zvýhodnení dohodnutých v KZVS a ich výška je minimálna. V PKZ možno dohodnúť vyššie plnenia, rozšíriť okruh mzdových zvýhodnení a spôsob ich vzájomnej kumulácie, prípadne paušalizácie.

ČASŤ VII.
OCHRANA PRÁCE

Článok 41. Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávatelia sú povinní prerokovať s príslušným odborovým orgánom zásadné otázky týkajúce sa ochrany práce a pracovného prostredia.
2. Zamestnávatelia sa zaväzujú v rámci svojej pôsobnosti vytvárať podmienky na bezpečnú a zdraviu nezávadnú prácu. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov budú zabezpečovať ako neoddeliteľnú súčasť svojej činnosti. Výsledky o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa predkladajú príslušnému odborovému orgánu v rozsahu a termínoch dohodnutých v PKZ.
3. V súlade s príslušnými právnymi predpismi zamestnávateľ vykoná merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov na pracoviskách, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových faktorov. O výsledkoch meraní zamestnávateľ oboznámi príslušný odborový orgán prostredníctvom členov pracujúcich v komisii BOZP.
4. Zamestnávateľ je povinný preukázateľne oboznámiť zamestnancov s negatívnymi účinkami rizikových faktorov práce a pracovného prostredia na ľudský organizmus vo vzťahu k ich pracovnému zaradeniu.
5. Zamestnávatelia budú vykonávať minimálne 1-krát ročne previerky BOZP na pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti, ako aj za účasti zástupcov zamestnancov pre BOZP. Výsledky týchto previerok zamestnávatelia prejednajú s príslušným odborovým orgánom a zamestnávatelia príjmu opatrenia s termínom odstránenie zistených nedostatkov.
6. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že budú vykonávať minimálne polročne rozbor stavu BOZP, úrazovosti a z toho vyplývajúcej pracovnej neschopnosti pre príslušné odborové orgány alebo pre zástupcov odborových organizácii.
7. Odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania zamestnávatelia zabezpečia v odškodňovacej komisii za účasti povereného zástupcu odborovej organizácie.
8. Zamestnávateľ v primeranom rozsahu uvoľní zamestnanca určeného príslušným odborovým orgánom na výkon kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Bližšie podmienky uvoľnenia sa môžu dohodnúť v PKZ.
9. Zamestnávateľ zabezpečí nahlásenie vzniku choroby z povolania a vznik závažného pracovného úrazu príslušnej odborovej organizácii. Závery z prešetrovania prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou.
10. Zamestnávatelia sa zaväzujú poskytnúť zástupcom zamestnancov na ich činnosť a účasť na vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu dohodnutom v PKZ. V prípade vyslania zástupcov zamestnancov pre BOZP na vzdelávanie zamestnávateľom im budú poskytnuté potrebné prostriedky na výkon ich funkcie a uhradia cestovné náklady na ich školenie v nevyhnutne potrebnom rozsahu.

Článok 42. Povinnosti zamestnancov

1. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka. Komplex povinností zamestnancov v oblasti BOZP je uvedený v § 12 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov. Zamestnanec je povinný:
   a) dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený,
   b) spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,
   c) vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s:
      - návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený,
      - poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti,
   d) obsluhovať pracovné prostriedky a vykonávať činnosti s vyšším rizikom, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, len ak má na ich obsluhu a vykonávanie osvedčenie alebo preukaz a ak je zamestnávateľom poverený na túto obsluhu alebo vykonávanie činnosti,
   e) náležite používať bezpečnostné a ochranné zariadenia, nevyraďovať ich z prevádzky a svojvoľne ich nemeniť,
   f) používať určeným spôsobom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky,
   g) dodržiavať zákaz vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti ustanovené osobitnými predpismi, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť jeho život alebo zdravie,
   h) zúčastňovať sa na oboznamovaní a inom vzdelávaní zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa overovaniu jeho znalosti,
   i) podrobiť sa lekárskym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci,
   j) oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
   k) nepožívať alkoholické nápoje, omamné látky a psychotropné látky na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk a priestorov, nenastupovať pod ich vplyvom do práce,
   l) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok; okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise,
   m) dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
   n) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch.

Článok 43. Kontrola odborovým orgánom

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

Článok 44. Osobné ochranné pracovné prostriedky

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

Článok 45. Výchova zamestnancov k BOZP

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

Článok 46. Laická predlekárska prvá pomoc

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

ČASŤ VIII.
RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 47. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1. Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto KZVS a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený zamestnanca a príslušný odborový orgán.
2. Rokovanie o riešení sťažnosti alebo sporu ohľadne plnení vyplývajúcich z tejto KZVS vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany, ak ho nevyrieši sám.
3. Ak sa sťažnosť alebo spor ohľadne plnení vyplývajúcich z tejto KZVS nevyrieši do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený túto skutočnosť zamestnancovi a postúpi spor komisii na výklad tejto KZVS.
4. Sťažnosť/spor sa považuje za vyriešený na základe spoločného zhodného názoru všetkých členov komisie na výklad tejto KZVS.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že výklad jednotlivých ustanovení tejto KZVS budú podávať spoločne. Pre tento účel sa vytvorí komisia s účasťou troch zástupcov z každej zo zmluvných strán. Výklad sa považuje za záväzný, ak sa na ňom dohodne väčšina všetkých členov komisie.

ČASŤ IX.
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

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

a odborových organizácií.

3. Táto KZVS je vyhotovená v troch originálach, dva pre ZHŤPG SR a jeden pre OZ KOVO.
4. Táto KZVS v plnom rozsahu nahrádza Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorenú medzi Odborovým zväzom KOVO na strane jednej a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky na strane druhej na roky 2021-2023.

V Bratislave, dňa 04.04.2023

Ing. Ján Šlauka
Podpredseda Rady OZ KOVO
a hlavný vyjednávač OZ KOVO

Ing. Milan Veselý, PhD., MBA
Prezident Zväzu hutníctva, ťažobného
priemyslu a geológie Slovenskej republiky

Príloha č. 1

Zoznam zamestnávateľských organizácií

P. č.	Obchodné meno	Sídlo	IČO	SK NACE
1	Carmeuse Slovakia, s.r.o.	Rozvojová 2/B, Košice - mestská časť Juh 040 11	36 198 749	23.52.0
2	KOVOHUTY, a.s.	ul. 29. augusta 586, Krompachy 053 42	36 200 867	24.44.0
3	OFZ, a.s.	Široká 381, Oravský Podzámok 027 41	36 389 030	24.10.0
4	Slovalco, a.s.	Priemyselná 14, 965 48 Žiar nad Hronom	31 587 011	24.42.0
5	RMS Košice s.r.o.	Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice	31 650 015	33.12.0

STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

Tarifná trieda	Eur mesačne
1	700 €
2	702 €
3	705 €
4	710 €
5	715 €
6	755 €
7	790 €
8	830 €
9	872 €
10	914 €
11	963 €
12	1 187 €