

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
pre odvetvie drevospracujúceho priemyslu
na Slovensku na rok 2017

uzatvorená medzi

Zväzom spracovateľov dreva Slovenskej republiky

a

Odborovým zväzom drevo, lesy, voda

OBSAH

ČASŤ I.

Základné ustanovenia

ČASŤ II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

ČASŤ III.

Pracovnoprávne nároky zamestnancov

ČASŤ IV.

Zamestnanosť

ČASŤ V.

Mzdy

ČASŤ VI.

Starostlivosť o zamestnancov

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

ČASŤ VIII .

Záverečné ustanovenia

ČASŤ I. Základné ustanovenia

Zväz spracovateľov dreva Slovenskej republiky

T.G. Masaryka 24, 960 53 Zvolen

zastúpený: Ing. Igor Patráš, *prezidentom zväzu*
(ďalej len „**ZSD SR**“ a „**zmluvná strana**“)

a

Odborový zväz drevo, lesy, voda

Vajnorská 1, 815 70 Bratislava

zastúpený: JUDr. Vlastou Szabovou, PhD., *predsedníčkou zväzu*
(ďalej len „**OZ DLV**“ a „**zmluvná strana**“)

uzatvárajú v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o kolektívnom vyjednávaní**“) a zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“) túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „**KZVS**“) ako prejav svojej slobodnej, vážnej a určitej vôle dodržiavať, zabezpečiť a plniť počas trvania platnosti tejto KZVS všetky prijaté záväzky.

Článok 1

Túto KZVS uzatvárajú zmluvné strany s cieľom upraviť pracovné podmienky, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov v odvetví drevospracujúceho priemyslu, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, ako aj vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a zamestnávateľmi a odborovými organizáciami výhodnejšie, ako ich upravuje zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov alebo iný pracovnoprávny predpis, ak tieto výslovne nezakazujú alebo z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Článok 2

1. Táto KZVS je záväzná pre zmluvné strany a ďalšie subjekty uvedené v § 5 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní. KZVS sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí požiadajú o prístup ku KZVS a zmluvné strany vyslovia s prístupím súhlas.

2. Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré sa KZVS uzatvára vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) je nasledovné:

16 Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu

28.49 Výroba ostatných strojov na obrábanie

28.99 Výroba ostatných strojov na špeciálne účely i. n.

31 Výroba nábytku

3. Zoznam členských organizácií ZSD SR, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS tvorí Prílohu č. 1 k tejto KZVS.

Článok 3

Dňom vzniku členstva v ZSD SR sa táto KZVS vzťahuje na zamestnávateľov, u ktorých pôsobí základná organizácia OZ DLV.

Článok 4

Zmluvné strany sa zaväzujú aktívne spolupracovať pri rozšírení tejto Zmluvy na zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi ZSD SR a pôsobia v nich členské organizácie OZ DLV s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a vzájomných vzťahov zamestnávateľov, zamestnancov a odborových organizácií vymedzených touto KZVS v odvetví drevospracujúceho priemyslu. V záujme naplnenia tohto cieľa členské organizácie OZ DLV budú podporovať vstup zamestnávateľov do ZSD SR.

ČASŤ II.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami

Článok 5

1. Zamestnávateľa rešpektujú právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na spolurozhodovanie, kontrolu, prerokovanie a informovanie vo veciach a v rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, ustanoveniami tejto KZVS a podnikovej kolektívnej zmluvy (ďalej len „PKZ“).

2. Príslušným odborovým orgánom v zmysle § 32 zákona o kolektívnom vyjednávaní je Závodný výbor základnej organizácie OZ DLV.

Článok 6

PKZ, ktoré budú uzatvorené na základe tejto KZVS, nesmú obsahovať menej priaznivé nároky ako vyplývajú pre zamestnancov a odborové organizácie z tejto KZVS.

Článok 7

Zamestnávateľa poskytnú podľa svojich prevádzkových možností a v primeranom rozsahu priestory a materiálne vybavenie pre činnosť odborovej organizácie, rovnako umožnia pri výkone činnosti používať bežné komunikačné, spojové, rozmnožovacie a kopírovacie zariadenia. Bližšia špecifikácia podmienok pre činnosť odborovej organizácie bude dohodnutá v PKZ.

Článok 8

Na žiadosť odborovej organizácie zabezpečia zamestnávateľa bezplatné zrážanie odborových príspevkov na základe dohôd o zrážkach zo mzdy (§ 131 ods. 3 Zákonníka práce), ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené zamestnávateľovi. Prevod zrazených odborových príspevkov na účet príslušnej odborovej organizácie sa uskutoční v termíne výplaty miezd.

Článok 9

Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa informovať o:

- a) závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto KZVS
- b) vývoji a zmenách v členských organizáciách svojich zväzov
- c) stanoviskách k pripravovaným právnym predpisom a iným dokumentom týkajúcich sa zamestnancov v odvetví drevospracujúceho priemyslu.

Článok 10

Informovaním podľa tejto KZVS sa rozumie preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov alebo účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutí príslušného orgánu zamestnávateľa alebo účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutí príslušného odborového orgánu.

Článok 11

Právo zamestnancov na informácie o činnosti zamestnávateľa, zásadných otázkach jeho rozvoja a jeho ekonomicko-sociálnych možnostiach sa bude realizovať najmä

prostredníctvom členských schôdzí resp. konferencií odborovej organizácie. Na požiadanie závodného výboru OZ DLV sa týchto rokovaní zúčastní kompetentný zástupca zamestnávateľa a poskytne požadované informácie.

Článok 12

Za zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, ktoré zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou sa považujú najmä, nie však výlučne tie, ktoré sú uvedené v § 237 ods. 2 a § 74 Zákonníka práce.

Článok 13

Nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov sa v PKZ môžu vymedziť ďalšie otázky, ktoré zamestnávateľia vopred prerokujú s odborovou organizáciou.

Článok 14

Právo kontroly odborových orgánov v rozsahu stanovenom v § 149 a 239 Zákonníka práce znamená, že zamestnávateľ poskytne všetky podklady potrebné pre kontrolu, umožní vstup do všetkých priestorov, kde je to potrebné a výsledky prerokuje s príslušným odborovým orgánom. Na základe žiadosti príslušného odborového orgánu umožnia zamestnávateľia výkon kontroly aj zástupcom OZ DLV.

Článok 15

Dlhodobé uvoľnenie odborových funkcionárov na výkon volenej funkcie sa riadi § 136 ods. 2. a 3. Zákonníka práce. V prípade dlhodobého uvoľnenia zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa sa v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce dohodnú podmienky uvoľnenia a odmeňovania v PKZ, pričom zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy a hradí poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, dôchodkové zamezpečenie a príspevok do fondu zamestnanosti, bez nároku na ich refundáciu od odborovej organizácie.

Článok 16

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom poskytnú zamestnávateľia v súlade s § 136 Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu, na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonávať mimo pracovného času, pričom nebudú od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy za podmienky, že zamestnávateľovi bude termín konania odborovej akcie písomne oznámený najneskôr 3 (*slovom: tri*) kalendárne dni vopred a následne bude účasť zamestnávateľovi preukázaná príslušným potvrdením. Za výkon odborovej činnosti v súvislosti s účasťou na odborových akciách sa považuje:

- a) účasť na rokovaníach orgánov OZ DLV (*Predsedníctvo OZ DLV, Plénum OZ DLV, Revízna komisia OZ DLV, Výkonná rada a Plénum odvetvovej sekcie OZ DLV*)
- b) účasť na školeniach usporiadaných OZ DLV
- c) účasť na kolektívnom vyjednávaní KZVS a PKZ
- d) účasť na rokovaníach, do ktorých bol funkcionár odborov delegovaný OZ DLV resp. základnou organizáciou OZ DLV.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne nároky zamestnancov

Článok 17

1. Pred uzavretím pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho vyplynuli z pracovnej zmluvy, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.
2. V deň nástupu zamestnanca do zamestnania ho zamestnávateľ oboznámi s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa vzťahujú k jeho pracovnému zaradeniu a na ním vykonávanú prácu.
3. Zamestnávateľ vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku poskytnutím kontaktu, aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s PKZ, KZVS a pôsobením odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 18

1. U zamestnávateľov je zavedený pre všetkých zamestnancov maximálne 40 (*slovom: štyridsať*) hodinový týždenný pracovný čas bez zníženia mzdy.
2. Ďalšie skrátenie týždenného pracovného času oproti platným ustanoveniam Zákonníka práce bez zníženia mzdy môže byť zavedené za podmienok dohodnutých v PKZ v závislosti na ekonomických a prevádzkových možnostiach zamestnávateľa.

Článok 19

Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín (*slovom: desať a pol*) poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 (*slovom: pätnásť*) minút prestávky v práci na jedlo a oddych.

Článok 20

Zamestnancom, ktorí pracujú v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo vykonávajú práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé (§ 106 ods. 2 Zákonníka práce) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 (*slovom: jedného*) týždňa. V PKZ budú konkretizované pracoviská zodpovedajúce nároku na dodatkovú dovolenku.

Článok 21

Osamelému zamestnancovi a osamelej zamestnankyni (*v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému*) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 6 rokov a zamestnancovi alebo zamestnankyni (*v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému*), ktorí prevzali do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej rodičovskú starostlivosť takéto dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovení § 141 Zákonníka práce v rozsahu 1 (*slovom: jeden*) deň za 2 (*slovom: dva*) kalendárne mesiace za podmienky odpracovania minimálne 20 (*slovom: dvadsať*) dní v období 2 (*slovom: dvoch*) predchádzajúcich mesiacov (*bez možnosti kumulácie*).

Článok 22

1. Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane organizácie podľa § 142 ods. 4

Zákonníka práce uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu, v ktorej presne vymedzí:

- a) vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy
- b) predpokladanú dobu trvania prekážky v práci,
- c) zoznam zamestnancov, na ktorých sa prekážka v práci vzťahuje.

2. V prípade, ak by v čase trvania prekážky v práci podľa predchádzajúceho odseku došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce a organizácia by naďalej nemohla pridelovať zamestnancom prácu patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

Článok 23

Pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 (*slovom: osem*) hodín v týždni a najviac 100 (*slovom: jedno*) hodín v kalendárnom roku môže zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch nariadiť zamestnancom na zabezpečenie nevyhnutných úloh. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Nariadenie alebo dohodnutie pohotovosti sa riadi § 96 ods. 1 až 8 Zákonníka práce.

Článok 24

1. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť ale len dohodnúť:
 - a) s tehotnou zamestnankyňou
 - b) so zamestnankyňou alebo zamestnancom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 (*slovom: tri*) roky
 - c) s osamelou zamestnankyňou alebo osamelým zamestnancom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 (*slovom: pätnásť*) rokov .
2. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť :
 - a) so zamestnancom mladším ako 18 rokov
 - b) so zamestnancom, ktorému zo zdravotných dôvodov bol povolený kratší pracovný čas.

Článok 25

1. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas, nad rozsah stanovený § 97 ods. 7 Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas s ním možno výnimočne dohodnúť v zmysle § 97 ods. 11 Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľia sú povinní viesť evidenciu práce nadčas v zmysle § 99 Zákonníka práce.
4. Bližšie podmienky podľa Bodu 1. a 2. tejto KZVS môžu byť dohodnuté v PKZ.

Článok 26

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rovnomerne

rozvrhnúť pracovný čas a to najmä pre strážnikov, členov závodnej stráže, vnútornej polície, členov požiarnych útvarov, vrátnikov, zamestnancov v kotolniach, pri nakládke a vykládke vagónov, vrátane dopravy s tým súvisiacej, na pracoviskách, kde výkon práce prebieha 24 (*slovom: dvadsaťštyri*) hodín denne počas 7 (*slovom: siedmich*) dní v týždni a na odlúčených pracoviskách značne vzdialených od sídla organizácie alebo bydliska zamestnancov.

2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

- a) dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 (*slovom: šesť*) hodín a dlhšia ako 10 (*slovom: desať*) hodín, okrem výnimiek uvedených ďalej
- b) výnimočne možno uplatniť 12 (*slovom: dvanásť*) hodinový pracovný čas u strážnikov, členov závodnej stráže a vrátnikov, prípadne ďalšie profesie podľa dojednania v PKZ
- c) priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac 4 (*slovom: štyroch*) mesiacov určený týždenný pracovný čas
- d) harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu. Tento harmonogram tvorí prílohu PKZ.

Článok 27

1. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, najviac na obdobie 12 (*slovom: dvanásť*) mesiacov možno uplatniť tam, kde v dôsledku objektívne uznaných vplyvov uvedených v dohode vzniká v priebehu roka rozdielna potreba práce.

2. Dodržané musia byť pritom nasledovné podmienky:

- a) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa uplatňuje buď pre celú organizáciu alebo pre jej jednotlivé organizačné zložky, prípadne úseky
- b) zamestnávateľ pred začiatkom obdobia platnosti vypracuje harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento vopred dohodne so zamestnancami, pre ktorých sa má uplatňovať
- c) harmonogram po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu sa stáva prílohou pracovného poriadku.

3. Pri spracovaní harmonogramu zamestnávateľ dodrží tieto zásady:

- a) priemerný týždenný pracovný čas v kalendárnom roku musí zodpovedať dĺžke určeného týždenného pracovného času
- b) dĺžka pracovných zmien nesmie byť kratšia ako 6 (*slovom: šesť*) hodín a dlhšia ako 10 (*slovom: desať*) hodín, s výnimkou závodných požiarnych útvarov a pracovných činností dohodnutých v PKZ, kde dĺžka pracovnej zmeny nesmie prekročiť 16 (*slovom: šestnásť*) hodín
- c) v období s vyššou potrebou práce možno pracovný čas rozvrhnúť:
 - do 6 (*slovom: šiestich*) dní v týždni
 - v mimoriadnych prípadoch raz za 2 (*slovom: dva*) týždne až do 7 (*slovom: siedmich*) dní
 - v období s nižšou potrebou práce najmenej do 4 (*slovom: štyroch*) dní v týždni
 - pri rešpektovaní §§ 87, 92 a 93 Zákonníka práce
- d) prácou nadčas je práca vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom mimo rámca rozvrhu zmien a nad týždenný pracovný čas rozvrhnutý na príslušný

týždeň harmonogramom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času

- e) nesmie sa uplatňovať u tehotných žien, žien starajúcich sa trvale o deti do 3 (*slovom: troch*) rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by bolo toto rozvrhnutie v rozpore s lekárskeho posudkom o dĺžke ich pracovného času
- f) u osamelých zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 (*slovom: pätnásť*) rokov, zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.

ČASŤ IV. **Zamestnanosť**

Článok 28

V prípade hromadného prepúšťania zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom zamýšľané zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov najmenej 1 (*slovom: jeden*) mesiac pred ich uskutočnením (*t. j. daním výpovede zamestnancom*). Zároveň prerokujú s príslušným odborovým orgánom opatrenia na obmedzenie uvoľňovania resp. zmiernenia nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre zamestnancov. Pri hromadnom prepúšťaní budú zamestnávateľa dodržiavať povinnosti pre nich vyplývajúce z § 73 Zákonníka práce.

Článok 29

Postupy, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien (§ 63 ods. 1. písm. b) Zákonníka práce) ukončený pracovný pomer budú dohodnuté v PKZ.

Článok 30

Zamestnávateľa nebudú pokiaľ to bude možné, z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce rozväzovať pracovný pomer:

- a) so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 (*slovom: dvanástich*) kalendárnych mesiacov od skončenia pracovného pomeru s manželom alebo manželkou
- b) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 (*slovom: päť*) rokov v prípade, ak dochádza k organizačným zmenám u zamestnávateľa, v dôsledku ktorých by mal byť skončený pracovný pomer s viac ako 2 (*slovom: dvomi*) zamestnancami na tej istej alebo obdobnej pracovnej pozícii
- c) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 2 (*slovom: dva*) roky.

Článok 31

V súvislosti s organizačnými zmenami budú zamestnávateľa hľadať všetky dostupné možnosti rekvalifikácie na jednotlivé druhy práce potrebné u zamestnávateľa. Počas rekvalifikácie poskytnú zamestnávateľa zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné voľno a uhradia prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácii sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.

Článok 32

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu v rozsahu § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.
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 najvyššie prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, vyplatí zamestnávateľ v súlade s § 76 ods. 3 Zákonníka práce pri

skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi v súlade s § 76a ods. 1 Zákonníka práce odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 (*slovom: desiatich*) pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a ods. 2 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume najmenej jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 (*slovom: desiatich*) dní po jeho skončení.
5. V PKZ môže byť dohodnuté zvýšenie odstupného a odchodného nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 , ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce a v § 76a ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.

ČASŤ V. Mzdy

Článok 33

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu mzda.

Článok 34

Pre odmeňovanie zamestnancov sa odporúča uplatňovať 12-triedny tarifný systém. Okrem tohoto systému môžu byť dojednané osobné zmluvné mzdy. Okruh pracovných činností - funkcií, ktoré budú odmeňované osobnými zmluvnými mzdami bude dohodnutý v PKZ.

Článok 35

Táto časť kolektívnej zmluvy zakotvuje minimálne nároky zamestnancov v odmeňovaní. Mzda zamestnanca sa skladá z konkrétne vymedzených zložiek mzdy, stanovených v KZVS a v PKZ.

Článok 36

1. Mzdou sa rozumejú peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (*naturálna mzda*), poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažujú plnenia poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (*akcií*) alebo obligácií a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa nepovažujú ani ďalšie plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

2. Ak je v ďalšom texte uvedený pojem „*priemerný zárobok*“, za tento sa pre účely KZVS považuje priemerný zárobok v zmysle § 134 Zákonníka práce.

Článok 37

Zamestnávatelia zaraďujú zamestnancov na základe dohodnutého druhu vykonávanej práce do tarifnej triedy.

Článok 38

1. S účinnosťou od 01. 01. 2017 podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy zamestnancovi patrí za vykonanú prácu minimálna tarifná mzda podľa tejto stupnice:

Tarifná trieda	2017 hodinová mzda	2017 mesačná mzda
	€/hod.	€/mes.
1	2,57	435
2	2,69	468,06
3	2,7	469,8
4	2,72	473,28
5	2,75	478,5
6	2,77	481,98
7	2,85	495,9
8		533,6
9		568,1
10		610,65
11		681,95
12		734,85

2. Tarifné triedy platia pre 40 (*slovom: štyridsať*) hodinový týždenný pracovný čas, v ktorom nie je započítaná prestávka na odpočinok a jedenie.

Článok 39

Zaručená mzda sa rovná výške priznanej tarify v príslušnej tarifnej triede a priznaných mzdových kompenzácií a zvýhodnení za sťažený výkon práce, za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu, vo sviatok, za prácu nadčas a za odpoľudňajúcu zmenu a ďalších mzdových zvýhodnení dohodnutých v KZVS a PKZ.

Článok 40

1. Za prácu v sobotu a v nedeľu v rámci určeného harmonogramu rozvrhu pracovného času podľa Článku 26 a Článku 27 tejto KZVS patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 50% (*slovom: päťdesiat percent*) priemerného zárobku. V PKZ môže byť dohodnuté mzdové zvýhodnenie aj za prácu vykonávanú v sobotu a v nedeľu, ktorá prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

2. Za prácu v noci patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie za každú hodinu najmenej vo výške 20% (*slovom: dvadsať percent*) minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce v € (*eurách*) za hodinu pre prvý stupeň pri 40 (*slovom: štyridsať*) hodinovom týždennom pracovnom čase. S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce).

3. Za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20% (*slovom: dvadsať percent*) minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce v € (*eurách*) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

4. Za prácu v odpoľudňajúcej zmene patrí zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,17 € (*slovom: nula celých sedemnášť eur*) za každú odpracovanú hodinu, pričom odpoľudňajúca zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.

Článok 41

1. Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% (*slovom: jednota percent*) priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni patrí vo výške určenej § 122 ods. 1 Zákonníka práce.

2. Dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na čerpaní náhradného voľna. 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 inom dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu 1 tohto článku KZVS. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného

zárobku.

3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku. Náhrada mzdy v tejto výške patrí zamestnancovi tiež za deň, v ktorom sa mu poskytlo za prácu vo sviatok náhradné voľno. Náhrada mzdy v tejto výške nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku, alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom vo sviatok, prípadne časť z týchto zmien.

4. S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok (§ 122 ods. 5 Zákonníka práce).

Článok 42

1. Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) najmenej vo výške 25% (slovom: *dvadsaťpäť percent*) priemerného zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch
- b) najmenej vo výške 33% (slovom: *tridsaťtri percent*) priemerného zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci
- c) najmenej vo výške 35% (slovom: *tridsaťpäť percent*) priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác.

2. V PKZ možno dohodnúť jednotné mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas najmenej vo výške 33% (slovom: *tridsaťtri percent*) priemerného zárobku bez ohľadu na to, kedy je práca nadčas vykonávaná (s výnimkou bodu 1. písm. c) tohto článku).

3. Zamestnávateľ môže v pracovnej zmluve dohodnúť s vedúcim zamestnancom, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas (§ 121 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok 43

1. Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu v prípadoch uvedených v § 55 ods. 2 Zákonníka práce.

2. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jeho 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 (slovom: *dvanásť*) po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

3. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie živelných udalostí alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

4. Spôsob a podmienky preradenia zamestnanca na inú prácu sa riadia § 55 Zákonníka práce a následne § 56 Zákonníka práce.

Článok 44

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu v dôsledku prevoja a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu v dôsledku nepriaznivých poveternostných vplyvov, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej v sume 50% (slovom: päťdesiat percent) jeho priemerného zárobku.
3. Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže prechodne pridelovať zamestnancom prácu (Článok 22 tejto KZVS), patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume najmenej 60% (slovom: šesťdesiat percent) jeho priemerného zárobku.
4. V PKZ je možné dohodnúť aj priaznivejšie podmienky náhrady mzdy v bodoch 2. a 3. tohto článku KZVS.

Článok 45

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 (slovom: osem) hodín v týždni a najviac 100 (slovom: jednosto) hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
2. Za nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť:
 - I. Patrí zamestnancovi náhrada v prípade, že bude pripravený doma, prípadne na inom dohodnutom mieste mimo pracoviska, aby mohol byť povolaný na pracovisko vo výške:
 - a) 20% (slovom: dvadsať percent) minimálneho mzdového nároku za každú hodinu
 - b) 40% (slovom: štyridsať percent) minimálneho mzdového nároku za každú hodinu, ak ide o deň pracovného pokoja.
 - II. Ak je zamestnanec povolaný na výkon práce počas pracovnej pohotovosti, za ktorú mu prináleží náhrada v zmysle bodu 1 tohto článku, zamestnávateľ zabezpečí jeho dopravu na pracovisko a späť. Doba prepravy je zahrnutá do pracovnej pohotovosti.
 - III. V prípade pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške:
 - a) pomernej časti jeho tarifnej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku
 - b) dvojnásobku pomernej časti jeho tarifnej mzdy v dňoch pracovného pokoja.
3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá je prácou nadčas a je odmeňovaná v zmysle Článku 42 tejto KZVS.

Článok 46

V PKZ môžu byť stanovené podmienky a rozsah odmeňovania pracovnej pohotovosti priaznivejšie ako je stanovené v tejto KZVS.

Článok 47

Zamestnávateľa budú pri určovaní noriem spotreby práce postupovať v zmysle § 133 Zákonníka práce.

Článok 48

Pri príležitosti významných pracovných a životných výročí budú zamestnancom vyplatené odmeny. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Článok 49

Mzda zamestnanca je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca ak sa v PKZ alebo v pracovnej zmluve nedohodne inak.

Článok 50

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za pracovnú pohotovosť sa vyplácajú v zmysle § 130 ods. 2 Zákonníka práce.

ČASŤ VI.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 51

Zamestnávateľa zabezpečia stravovanie v zmysle § 152 Zákonníka práce pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie vo vlastných zariadeniach, dovozom stravy alebo zmluvne v cudzích zariadeniach. Stravovanie bude zamestnancom zabezpečené aj počas dovolenky podľa podmienok dohodnutých v PKZ.

Článok 52

V PKZ sa dohodne rozšírený okruh osôb, ktorým zamestnávateľ poskytne stravovanie (§ 152 ods. 7 Zákonníka práce).

Článok 53

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom zo sociálneho fondu príspevkov na stravovanie v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ.

Článok 54

Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávateľa postupujú takto:

1. Povinný príděl vo výške 0,6% (slovom: nula celých šesť percent) zo základu (§ 3 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, ďalej len „**zákon o sociálnom fonde**“) vykonajú všetci zamestnávateľa.
2. Ďalší povinný príděl vo výške až do 0,4% (slovom: nula celých štyri percentá) zo základu vykonajú zamestnávateľa, ktorí za predchádzajúci rok dosiahli zisk a splnili všetky daňové povinnosti k štátu, obci a VÚC a odvodové povinnosti k zdravotnej poisťovni a Sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ, ktorý nesplnil niektorú z uvedených podmienok uvedených v predchádzajúcej vete, tvorí príděl do fondu vo výške 0,6% (slovom: nula celých šesť percent).

3. Ďalšie zdroje fondu môžu byť poskytnuté na základe dohody v podnikovej kolektívnej zmluve podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom fonde.
4. Rozpočet sociálneho fondu a pravidiel pre jeho použitie na rok 2017 tvoria prílohu PKZ.

Článok 55

1. Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávateľa aj ďalšie odškodnenia nasledovne:

- a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, vyplatí zamestnávateľ pozostalým (manžel alebo manželka, druh alebo družka, deti) minimálne 6650 € (*slovom: šesťtisícšesťstopäťdesiat eur*)
- b) pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu, alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% (*slovom: sedemdesiat percent*) a nevykonáva zárobkovú činnosť, zamestnávateľ mu vyplatí minimálne 2400 € (*slovom: dvetisícštyristo eur*)
- c) pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca resp. sa neprizná.

2. Schválenú čiastku vyplatí zamestnávateľ oprávneným osobám uvedeným v bode 1 tohto článku najneskôr do 30 (*slovom: tridsiatich*) dní od právoplatného rozhodnutia o zodpovednosti za pracovný úraz.

Článok 56

1. Zamestnávateľia sú povinní zabezpečiť pre zamestnancov posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu na základe výsledkov lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a výsledkov hodnotenia rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia

- zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie
- zamestnanca alebo inej fyzickej osoby, ktorých zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis (§ 30 ods. 3 zákona č. 140/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov).

2. V súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany dohodli, že výška percentuálnej sadzby za prvé 3 (*slovom: tri*) dni pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje najmenej vo výške 25% denného vymeriavacieho základu. V PKZ je možné percento náhrady zvýšiť.

Článok 57

1. Zamestnávateľia sa zaväzujú, že zabezpečia na základe uzavretých zmlúv doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí o to prejavia záujem.

2. Zamestnávateľia budú platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov najmenej 2% (*slovom: dve percentá*) z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky na poskytovanie príspevku zamestnávateľa nad rámec týchto prostriedkov, ktoré budú hradené z nákladov

alebo zo zisku.

3. Minimálny príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je 6,64 € (*slovom: šesť celých šesťdesiatštyri eur*) mesačne. Minimálny príspevok zamestnanca je 4,98 € (*slovom: štyri celých deväťdesiatosem eur*) mesačne.

4. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca bude pre jednotlivé skupiny zamestnancov určený v PKZ pri rešpektovaní nasledovných podmienok:

- a) pre skupinu zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej alebo štvrtej kategórie najmenej 2% (*slovom: dve percentá*) z vymeriavacieho základu zamestnancov, ktorých sa dôchodkové sporenie týka. Priaznivejšia výška príspevku môže byť dohodnutá v PKZ
- b) u ostatných zamestnancov sa ako kritérium pre pomer výšky príspevku zohľadní:
 - vek zamestnaca
 - odpracované roky u zamestnávateľa
 - iné kritériá.

5. Systém doplnkového dôchodkového sporenia u zamestnávateľov zmluvne upravený umožní minimálne tieto dávky v súlade s platnými dávkovými plánmi, ktoré sú súčasťou zamestnávateľskej zmluvy:

- doplnkový starobný dôchodok
- doplnkový výsluhový dôchodok.

6. Podmienky nároku na doplnkový výsluhový dôchodok budú upravené v PKZ.

7. Zamestnávateľa budú rešpektovať čakaciu dobu (*dobu trvania pracovného pomeru*) pre možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktorá je:

- nulová pre zamestnancov, ktorí majú v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia so zamestnávateľom dojednaný pracovný pomer na neurčitú dobu
- trojmesačná pre zamestnancov od uzavretia pracovného pomeru so zamestnávateľom na neurčitú dobu s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, kde táto čakacia doba neplatí.

8. Pri prerušení účasti zamestnanca na doplnkovom dôchodkovom sporení s výnimkou ak sa jedná o rizikové práce zaradené do tretej a štvrtej kategórie, kde prerušenie účasti nie je možné, sa úhrada príspevkov na strane zamestnanca aj zamestnávateľa pozastavuje. Ak sa však zamestnanec rozhodne za túto dobu príspevky doplatiť, zamestnávateľ môže doplatiť časť alebo celú sumu nezaplatených príspevkov, najmä ak prerušenie platenia bolo spôsobené zo sociálnych alebo zdravotných dôvodov. Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

9. Zamestnávateľa sa zaväzujú, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokujú s príslušným odborovým orgánom, najmenej jeden mesiac pred jeho oznámením doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

ČASŤ VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 58

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov (*d ďalej len „zákon o BOZP“*) a vytvorí podmienky na jej riadny výkon.
2. Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce, v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (*d ďalej len „BOZP“*).
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, stroje, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel bude zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby súčasťou projektov, konštrukčných diel a pracovných postupov boli informácie o ich bezpečnom umiestnení, zostatkových (*neodstrániteľných*) rizikách, napojení (*inštalácii*), používaní, kontrole, údržbe a oprave.
5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
6. Zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť ujmu na zdraví a s ochranou pred nimi.
7. Zamestnávateľ určí postup pre prípad poškodenia zdravia vrátane organizácie prvej pomoci a oboznámi s ním zamestnancov. Na tento účel vybaví pracoviská prostriedkami prvej pomoci, určí a odborne spôsobilými osobami zabezpečí pravidelné školenie dostatočného počtu zamestnancov na vykonávanie záchranných prác, evakuácie a na poskytnutie prvej pomoci.
8. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
9. Otázky BOZP, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornými pravidlami a pokynmi.
10. Na základe zoznamu na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov vypracovaného na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia bude zamestnávateľ bezplatne poskytovať zamestnancom účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú

obuv a viesť o ich výdaji evidenciu.

11. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 6 zákona o BOZP zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

12. Zamestnávateľ v zmysle zákona o BOZP zabezpečí zástupcom zamestnancov na plnenie úloh v oblasti BOZP vzdelávanie potrebné na výkon ich funkcie, poskytne im v primeranom rozsahu pracovné voľná s náhradou mzdy a vytvorí im nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

13. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 (*slovom: jednasto*) zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť.

14. Zamestnávateľ zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov pre BOZP mali účinnú ochranu pred akýmkoľvek opatrením, ktoré by ich mohlo poškodiť vrátane prepustenia motivovaného ich postavením alebo činnosťou zástupcov zamestnancov alebo ich členstvom v odboroch, či účasťou na odborárskej činnosti pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnych zmlúv alebo iných spoločne dohodnutých úprav.

15. Zamestnávateľ sprístupní na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre BOZP spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.

16. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne.

17. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom OZ DLV a zástupcom zamestnancov pre BOZP prerokovať s ním všetky otázky BOZP súvisiace s prácou zamestnancov.

Článok 59

1. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolania zaradené do tretej a štvrtej kategórie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce.

2. Na účel poskytovania rekondičného pobytu je vybraným povoláním povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

3. Zamestnávateľ môže zabezpečiť na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP, rekondičný pobyt aj zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, ak

rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia.

4. Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode so zástupcami zamestnancov, vrátane zástupcov pre BOZP. Zoznam vybraných povolání tvorí prílohu PKZ.

5. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

ČASŤ VIII. Záverečné ustanovenia

Článok 60

V dobe účinnosti tejto KZVS je zamestnávateľ povinný v prípade zlúčenia, splynutia, rozdelenia organizácie alebo iných zmien podľa Obchodného zákonníka, písomne vyznamovať nového zamestnávateľa resp. nadobúdateľa o existencii tejto KZVS a PKZ. Toto oznámenie poskytne zároveň odborovému orgánu, ak u nového zamestnávateľa resp. nadobúdateľa pôsobí. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je nový zamestnávateľ (§§ 27-29 a 29a Zákonníka práce) povinný dodržiavať túto KZVS a PKZ a to až do skončenia jej účinnosti.

Článok 61

1. V sporných prípadoch robí výklad tejto KZVS komisia pre tento účel zriadená s paritným zastúpením oboch zmluvných strán.

2. V prípade neplatnosti alebo neúčinnosti niektorých ustanovení tejto KZVS zostávajú ostatné v platnosti nezmenené.

Článok 62

Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (*dodatky*) k tejto KZVS a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (*dodatok*) je druhá zmluvná strana povinná reagovať písomnou formou najneskôr do 15 (*slovom: pätnástich*) kalendárnych dní od doručenia návrhu. Pri zmenách platnej KZVS sa postupuje v zmysle § 8 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

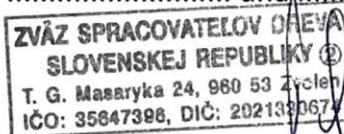
Článok 63

1. ZSD SR sa zaväzuje oboznámiť s obsahom tejto KZVS a s každou jej zmenou (*dodatkom*) všetky členské zamestnávateľské organizácie a OZ DLV všetky členské odborové organizácie do 30 (*slovom: tridsiatich*) kalendárnych dní od vzniku platnosti.
2. Ďalšie rozšírenie KZVS - extenzia je podmienené súhlasom oboch zmluvných strán.

Článok 64

Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zástupcami zmluvných strán a účinná je od 1. januára 2017 do 31. decembra 2017.

v Bratislave... dňa 30.12.2016



Ing. Igor Patráš
prezident ZSD SR

Ing. Kvetoslava Dedinská
I. viceprezidentka ZSD SR

JUDr. Vlasta Szabová, PhD.
predsedníčka OZ DLV

Jaroslav Ličko
podpredseda OZ DLV

Príloha č. 1 ku KZVS uzavretej medzi ZSD SR a OZ DLV

Zoznam členských organizácií ZSD SR, na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

Obchodné meno, sídlo organizácie	IČO	SK NACE (Divízia)
RETENMEIER TATRA TIMBER, s. r. o., Liptovský Hrádok	36387592	16210