

Dodatok č. 1
ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa
na roky 2012 – 2014

uzavretý medzi

Energeticko – Chemickým odborovým zväzom
zastúpeným predsedom
Bc. Jurajom Blahákom

Asociáciou vedúcich zamestnancov
chemického a farmaceutického priemyslu SR
zastúpenou predsedom
Ing. Antonom Jurigom

a

Zväzom chemického a farmaceutického priemyslu
Slovenskej republiky
zastúpeným prezidentom
Ing. Romanom Karlubíkom, MBA

DRUHÁ ČASŤ

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi

10.

Prerokovanie

1. Zamestnávateľia vopred prerokujú s príslušným odborovým orgánom najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie a zmena právnej formy zamestnávateľa, najmenej jeden mesiac vopred,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov podľa potreby, najmenej však jedenkrát za rok.

Na uvedené účely zamestnávateľ poskytuje príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

2. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom tiež:

- a) rozsah kontroly pri zavádzaní kontrolného mechanizmu, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania, v prípade ak zamestnávateľ zamestnanca monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu
- b) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac pred tým, než ich uskutoční,
- c) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia pri hromadnom prepúšťaní najmenej jeden mesiac vopred,
- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred,
- e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- f) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- g) organizáciu práce v noci najmenej jedenkrát za rok,
- h) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie,
- i) náhradu škody spôsobenej zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady podľa potreby,
- j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov,
- k) prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
- l) vydanie organizačných a riadiacich aktov, ktoré sa týkajú sociálnych otázok podľa potreby,
- m) neospravedlnené zameškanie práce,

Zamestnávateľia poskytnú príslušným odborovým orgánom vnútropodnikové pracovnoprávne, sociálne predpisy a predpisy BOZP.

Ďalšie podrobnosti o spôsobe a termínoch prerokovania podľa konkrétnych podmienok sa dohodnú v PKZ.

11.

Spolurozhodovanie

Zamestnávateľ spolurozhoduje s príslušným odborovým orgánom o:

- a) zavedení konta pracovného času,
- b) pracovnom poriadku,
- c) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, zavedení pružného pracovného času
- d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelenie pracovného času tej istej zmeny, určenie času potrebného na osobnú očistu,
- e) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie,
- f) nepretržitom odpočinku v týždni,
- g) rozsahu a podmienkach práce nadčas. Výnimočne na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu možno po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu dohodnúť prácu nadčas aj so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikovú prácu,

- h) okruhu ťažkých telesných alebo duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia,
- i) pláne dovoleniek, hromadnom čerpaní dovolenky,
- j) vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu,
- k) vydávaní predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- l) skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu.

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo vzájomná dohoda.

TRETIA ČASŤ

Zamestnanosť

26.

Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu najmenej v sume:

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

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu najmenej v sume:

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

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky, za ktorých prislúcha ďalšie zvýšené odstupné alebo odstupné poskytnuté aj v iných prípadoch ako je uvedené vyššie.

27.

Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

V PKZ môžu byť dohodnuté výhodnejšie podmienky vyplácania odchodného.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Pracovnoprávne nároky

30.

Pracovný čas

U zamestnávateľov je ustanovený pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne (bez prestávok na odpočinok a jedenie).

Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia, je najviac 33 a 1/2 hodiny týždenne.

Podľa ekonomických a prevádzkových možností zamestnávateľa môžu byť v PKZ dohodnuté ďalšie možnosti skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy.

31.

Prestávky v práci

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

Zamestnávateľia môžu poskytnúť 15 minút potrebných na očistu po skončení práce, ktoré sa započítavajú do pracovného času, zamestnancom prevádzok dohodnutých v PKZ. Vzhľadom na špecifiká niektorých prác môžu poskytnúť takúto možnosť zamestnancom aj v prípade potreby osobnej očisty pred začatím výkonu prác.

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom prestávky z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sa započítavajú do pracovného času (§ 91 ods. 6 ZP, § 6 ods. 1 písm. s) zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov):

- a) primerané prestávky na oddych zamerané na znižovanie rizík z expozície hluku (NV č. 115/2006 Z.z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku),
- b) primerané zaradenie prestávok na predchádzanie nadmernej psychickej pracovnej záťaži a senzorickej záťaži pri práci,
- c) vodičom motorových vozidiel.

Primerané prestávky na oddych sú také, ktoré uvedie vo vyhlásení rizikovej práce pre organizáciu príslušný orgán verejného zdravotníctva.

35.

Výpovedná doba

Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.

Ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok je najmenej dva mesiace.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:

- a) najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

PIATA ČASŤ

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

41.

Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ pri hodnotení pracovných miest musí vychádzať z rovnakých kritérií bez akejkoľvek diskriminácie. Rámcový katalóg pracovných činností je prílohou PKZ. Ustanovenie tohto bodu sa nevzťahuje na Chemko, a.s. Slovakia do 30.6.2013 a Zentiva, a.s.

Podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy mu musí byť za vykonanú prácu vyplatená minimálna základná mzda podľa tejto stupnice:

Tarifná trieda	A	B
	sadzba v € za mesiac	
1	338	338
2	346	339
3	371	340
4	400	342
5	440	345
6	490	365
7	530	390
8	580	430
9	665	470
10	735	520
11	810	600
12	870	670

Tarifná stupnica A platí pre spoločnosti: Continental Matador Rubber, s.r.o., Duslo, a.s., FORTISCHEM, a.s., Chemosvit, a.s., Nexis Fibers, a.s., TRANSPETROL, a.s. a Zentiva, a.s. Pre ostatné organizácie platí tarifná stupnica B.

42.

Minimálna mzda

Minimálna mesačná mzda je 338 €. V PKZ možno dohodnúť vyššiu minimálnu mzdu. Ak mzda zamestnanca za vykonanú prácu nedosiahne v kalendárnom mesiaci sumu minimálnej mzdy, aj keď zamestnanec odpracoval plný pracovný čas v mesiaci ustanovený zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok, ktorý predstavuje rozdiel medzi sumou minimálnej mzdy a dosiahnutou mzdou.

44.

Nárast priemernej mzdy

Zamestnávatelia v roku 2013 zabezpečia rast priemernej mesačnej mzdy najmenej o 1,5% voči priemernej mesačnej mзде dosiahnutej v roku 2012 v zamestnávateľských organizáciách: Continental Matador Rubber, s.r.o., Duslo, a.s., CHEMOLAK, a.s., Chemosvit, a.s. a Zentiva, a.s..

Zamestnávateľa v roku 2013 zabezpečia rast priemernej mesačnej mzdy najmenej o 1,0% voči priemernej mesačnej mzde dosiahnutej v roku 2012 v zamestnávateľských organizáciách: Chemko, a.s. Slovakia, Fortischem, a.s, VEGUM, a.s., a Nexis Fibers, a.s..

V ostatných zamestnávateľských organizáciách sa zamestnávateľa v roku 2013 zaväzujú udržať úroveň priemernej mzdy na úrovni priemernej mzdy roku 2012 za podmienok dohodnutých v PKZ.

ZCHFP SR, ECHOZ a AVZCHFP SR v prípade, že rast životných nákladov v porovnaní s decembrom 2012 podľa údajov ŠÚ SR prekročí hranicu 4% začnú bez zbytočného odkladu vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov k rastu priemernej mesačnej mzdy.

45.

Mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia

V PKZ budú dohodnuté mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, pričom budú dodržané tieto minimálne sumy:

	A	B
a) za prácu v nočnej zmene	0,58 €	0,41 €
b) za prácu v sobotu a v nedeľu	0,66 €	0,50 €
c) mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce	0,39 €	0,39 €

Mzdové zvýhodnenia a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce podľa A platí pre spoločnosti: Continental Matador Rubber, s.r.o., Duslo, a.s., Nexis Fibers. a.s. a VUCHT, a.s. Ustanovenie bodu podľa a) sa nevzťahuje na Zentiva, a.s, ustanovenie bodu b) sa nevzťahuje na TRANSPETROL, a.s.

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených nižšie, 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.

Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:

- chemické faktory
- karcinogénne a mutagénne faktory,
- biologické faktory,
- fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

Mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce možno poskytovať aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú alebo pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených vyššie podľa dohody v PKZ. Pri dohodnutí mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce podľa prechádzajúcej vety sa bod 45 písm. c) neuplatní.

V PKZ možno ďalej dohodnúť výplatu iných mzdových zvýhodnení a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce.

46.

Mzda za prácu nadčas

Za dobu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25% priemerného zárobku.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 35% jeho priemerného zárobku.

Pokiaľ sa jedná o prácu nadčas v noci alebo v dňoch pracovného pokoja, patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 35% priemerného zárobku.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno v dohodnutom termíne, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa predchádzajúceho odseku, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie.

V PKZ je možné dohodnúť vyššie mzdové ohodnotenie práce nadčas alebo jednotnú sadzbu príplatku práce nadčas podľa mzdového prepočtu v zmysle predchádzajúcich odsekov.

47.

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške:

- a) 100 % priemerného zárobku,
- b) 150 % priemerného zárobku za prácu v dňoch 24.12. od 14,00 hod. do 6,00 hod., Veľkonočný pondelok od 6,00 hod. do 22,00 hod.

Ustanovenie bodu b) sa nevzťahuje na Nexis Fibers, a.s.

Dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa písm. a) a b) sa vyplátí, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna. Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradné voľno do troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom termíne po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie podľa písm. a) a b) tohto ustanovenia tejto zmluvy.

Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku. Aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou sa postupuje podľa predchádzajúcej vety. Ustanovenia tohto odseku sa nevzťahuje na TRANSPETROL, a.s.

Náhrada mzdy patrí zamestnancovi vo výške jeho priemerného zárobku tiež za čerpanie náhradného voľna za prácu vo sviatok. 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, poprípade časť niektorej z týchto zmien.

48.

Pracovná pohotovosť, náhrada za pracovnú pohotovosť a mzda za pracovnú pohotovosť

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. V PKZ možno dohodnúť obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti, ktorú možno so zamestnancom dohodnúť.

S tehotnou ženou, ženou alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako tri roky, osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov sa môže pracovná pohotovosť len dohodnúť a prácou nadčas sa môžu zamestnávať len s ich súhlasom.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi:

- a) náhrada vo výške 0,39 € za hodinu pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, najmenej vo výške 2,34 € na jeden deň,
- b) v prípade neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi za každú hodinu mzda vo výške jeho priznanej hodinovej sadzby mzdovej tarify.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva sa považuje za pracovný čas.

V PKZ môžu byť stanovené podmienky a rozsah náhrad za pracovnú pohotovosť priaznivejšie, než je stanovené v tejto zmluve.

Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

53.

Odmeny pri pracovných a životných výročiach

Pri príležitosti významných pracovných a životných výročí budú zamestnancom podľa podmienok dohodnutých v PKZ vyplatené odmeny, pričom minimálna výška odmeny je 110 €.

56.

Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

ÔSMA ČASŤ
Záverečné ustanovenia

104.

Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov z tejto KZ a výklad tejto zmluvy prostredníctvom zmierovacej komisie v zložení:

ECHOZ

Bc. Juraj Blahák
JUDr. Zdenka Dvoranová
Ing. Andrej Buch
Peter Krajčír

AVZCHFP SR

Ing. Anton Juriga
PhDr. Jozef Kapec

ZCHFP SR

Ing. Roman Karlubík, MBA
Mgr. Ing. Marek Štrpka
Ing. Michal Lach
Ing. Silvia Surová

Zákonné prostriedky riešenia kolektívnych sporov môžu byť použité len vtedy, keď zmierovacia komisia spor nevyrieši do 14 pracovných dní od jeho predloženia na rozhodnutie zmierovacej komisie. Zmluvné strany sa ďalej zaväzujú v prípade sporu využiť všetky možnosti kolektívneho vyjednávania dané zákonom predtým, ako pristúpia k použitiu krajných prostriedkov.

115.

Táto zmluva je účinná od 1.1.2012 a uzatvára sa na dobu do 31.12.2014 okrem piatej a šiestej časti. Piata a šiesta časť sú účinné do 31.12.2013, pokiaľ v niektorých bodoch nie je uvedené inak. O týchto častiach sa bude každoročne vyjednávať ako o zmene a dodatku tejto zmluvy v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

Dodatok č.1 k tejto zmluve je účinný od 1.1.2013, piata a šiesta časť tejto zmluvy je účinná od 1.1.2013 do 31.12.2013, body v druhej a tretej časti tejto zmluvy, uvedené v tomto dodatku sú účinné do 31.12.2014.

V Bratislave dňa 31.1.2013

Za Energeticko-Chemický odborový zväz

Bc. Juraj Blahák

predseda

**Za Asociáciu vedúcich zamestnancov
chemického a farmaceutického priemyslu SR**

Ing. Anton Juriga

predseda

Za Zväz chemického a farmaceutického priemyslu SR

Ing. Roman Karlubík, MBA

Prezident

Príloha č. 1**Zoznam zamestnávateľov v zmysle bodu 1 zmluvy**

P.č.	Obchodné meno	Sídlo	IČO	SK NACE
1	Continental Matador Rubber, s.r.o.	Terézie Vansovej 1054/45, 020 01 Púchov	36 709 557	22 110
2	Duslo, a.s.	Administratívna budova ev.č. 1236, 927 03 Šaľa	35 826 487	20 150
3	Chemko, a.s. Slovakia	Panenská 24, 811 03 Bratislava	36 210 625	20 140
4	CHEMOLAK a.s.	Továrenská 7, 919 04 Smolenice	31 411 851	20 300
5	Chemosvit, a.s.	Štúrova 101, 059 21 Svit	31 671 047	68 200
6	Nexis Fibers, a.s.	Chemlonská 1, 066 12 Humenné	36 729 680	20 600
7	Fortischem, a.s.	M.R. Štefánika 1, 972 71 Nováky	46 693 874	20 160
8	SlovZink, a.s. v konkurze	Továrenská 545, 818 64 Košeca	35 772 204	20 120
9	TRANSPETROL, a.s.	Šumavská 38, 821 08 Bratislava	31 341 977	49 502
10	VEGUM, a.s.	Gumárenská 337, 972 23 Dolné Vestenice	44 141 211	22 190
11	VUCHT, a.s.	Nobelova 34, 836 03 Bratislava 33	31 322 034	72 190
12	VUP, a.s.	Nábrežná 4, 971 04 Prievidza	36 002 071	20 140
13	VÚSAPL, a.s.	Novozámocká 179, poštový priečinok 59, 949 05 Nitra 5	34 102 230	22 290
14	Výskumný ústav chemických vlákien, a.s.	Štúrova 2, 059 21 Svit	31 714 129	20 120
15	Zentiva, a.s.	Nitrianska 100, 920 27 Hlohovec	31 411 771	21 200