

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

**na roky 2012 – 2014
v znení dodatku č. 1**

uzavretá 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**

PRVÁ ČASŤ

Všeobecné ustanovenia

1.

Táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len zmluva) je záväzná pre zmluvné strany a pre všetkých zamestnávateľov, uvedených v prílohe č.1 tejto zmluvy, ktorí sú členmi Zväzu chemického a farmaceutického priemyslu SR (ďalej len zamestnávateľia) a u nich pôsobiacich základných organizácií odborov, ktoré sú členmi Energeticko – Chemického odborového zväzu, (skrátene ECHOZ) a Asociácie vedúcich zamestnancov chemického a farmaceutického priemyslu SR, (skrátene AVZ CHFP SR) (ďalej len odborové organizácie v príslušnom gramatickom tvare).

Zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo organizácie a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa.

Označením odvetví, pre ktoré je táto zmluva uzatvorená (pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená), je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE Rev. 2) na úrovni skupiny:

- 20.1 Výroba základných chemikálií, priemyselných hnojív a dusíkatých zlúčenín (zmesí), plastov a syntetického kaučuku v primárnej forme
- 20.3 Výroba farieb, lakov a podobných náterov, tlačiarenských farieb a tmelov
- 20.4 Výroba mydla a pracích prostriedkov, čistiacich a leštiacich prípravkov, parfümérskych a toaletných prípravkov
- 20.6 Výroba umelých vlákien
- 21.2 Výroba farmaceutických prípravkov
- 22.1 Výroba výrobkov z gumy
- 22.2 Výroba plastových výrobkov
- 28.9 Výroba ostatných strojov na špeciálne účely
- 35.3 Dodávka pary a rozvod studeného vzduchu
- 49.5 Potrubná doprava
- 68.2 Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností
- 72.1 Výskum a experimentálny vývoj v oblasti prírodných a technických vied.

2.

Zmluvné strany sa zaväzujú podávať návrh na Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR na to, aby ustanovilo právnym predpisom, že táto zmluva je záväzná aj pre ďalšieho zamestnávateľa s prevažujúcou činnosťou v odvetví označenom kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností, ktorý nie je členom organizácie zamestnávateľov, až po informovaní o tejto zmluve a vyžiadaní si stanoviska od zamestnávateľa, na ktorého sa navrhuje rozšíriť záväznosť tejto zmluvy a po informovaní druhej zmluvnej strany tejto zmluvy.

Tým nie je dotknutý postup MPSVR SR v súlade so zákonom.

3.

V zmysle § 2 a § 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov sa práva a povinnosti dojednané v tejto zmluve vzťahujú na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľov, ktorých zoznam tvorí prílohu č.1 tejto zmluvy.

4.

Táto zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán a individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Podnikové kolektívne zmluvy (ďalej len PKZ) budú rešpektovať záväzky dohodnuté v tejto zmluve. Nároky zamestnancov v PKZ, vrátane mzdových, môžu byť dohodnuté pre zamestnancov vo výhodnejšom rozsahu ako v tejto zmluve.

DRUHÁ ČASŤ

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a odbormi

5.

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať postavenie a právomoci základných organizácií odborového zväzu a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto zmluvy a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.

6.

Príslušný odborový orgán, príslušný vyšší odborový orgán alebo príslušný ústredný odborový orgán na tieto účely je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie. Príslušný ústredný odborový orgán je aj orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene ECHOZ alebo AVZ CHFP SR.

7.

S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

8.

Zmluvné strany sa budú na spoločných stretnutiach vzájomne informovať o:

- a) svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- b) skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov, ktoré súvisia s ekonomickou, sociálnou a organizačnou činnosťou a starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a o životné prostredie, pokiaľ to nie je v rozpore s ich záujmami a záväzkami voči domácim a zahraničným partnerom.

9.

Zamestnávatelia a odborové orgány budú vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky týkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

Zamestnávatelia sa budú zúčastňovať na požiadanie príslušného odborového orgánu jeho rokovania a poskytnú mu informácie a vysvetlenia zámerov ak sa dotýkajú sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

Rozsah a forma budú konkretizované v PKZ, ak to zmluvné strany budú považovať za potrebné.

10.

Prerokovanie

1. Zamestnávatelia 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, splynutie, 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 pracovnoprávnych 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 prerokovávaní 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,
- d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelenie pracovného času tej istej zmeny, určení 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 dovolení, 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.

12.

Informovanie

Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane s dátumom, menom a funkciou predkladateľa ako i dôvodom predloženia.

Zamestnávateľa sa zaväzujú informovať vhodným spôsobom odborový orgán o svojej hospodárskej situácii a predpokladanom vývoji ich činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Zamestnávateľa informujú príslušný odborový orgán:

- a) polročne o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t.j. o výsledku hospodárenia, o pridanej hodnote, o priemernej mzde, o mzdových nákladoch a o finančnej situácii zamestnávateľa,
- b) polročne o počte zamestnancov a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov,
- c) mesačne o dojednaných nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený pracovný čas,
- e) o počte a profesijnej štruktúre zamestnancov dočasne pridelených na výkon práce k zamestnávateľovi v deň nástupu na výkon práce,
- f) o uzatváraní, o zmenách a o vypovedaní zamestnávateľskej zmluvy s DDS,
- g) podľa potreby o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami,
- h) zamestnávateľa, predbežní správcovia konkurznej podstaty alebo správcovia konkurznej podstaty o vzniku platobnej neschopnosti najneskôr však do desiatich dní od jej vzniku,
- i) polročne písomne o skutočnostiach, ktoré sú nevyhnutné pre kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia kolektívnych zmlúv,
- j) o výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Odborová organizácia predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, odborových dôverníkov, členov pracovných komisií a iných orgánov základných organizácií, oboznámi zamestnávateľov so svojím organizačným členením a rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie. O prípadných zmenách budú informovať zamestnávateľov najneskôr do jedného mesiaca po ich uskutočnení.

Ďalšie podrobnosti o poskytovaní informácií môžu byť dohodnuté v PKZ.

13.

Podmienky činnosti odborových orgánov

Zamestnávateľa poskytnú príslušnému odborovému orgánu na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť v primeranom rozsahu bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Konkrétne podmienky sa stanovujú v PKZ.

14.

Zamestnávateľa dlhodobo uvoľnia zamestnancov na výkon odborovej funkcie alebo pre prácu v odboroch podľa podmienok stanovených v § 136 ods. 2 a 3 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

Zamestnávateľa poskytnú počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy, ak zamestnávajú nad 500 zamestnancov, minimálne jednému členovi príslušného odborového orgánu.

Členovia odborového orgánu 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.

Po skončení výkonu odborárskej funkcie alebo práce pre odbory ho zaradia do zamestnania podľa platných pracovnoprávných predpisov.

V PKZ môžu byť dohodnuté výhodnejšie podmienky dlhodobého uvoľnenia členov príslušného odborového orgánu.

15.

Zamestnávatelia poskytnú odborovým funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa § 137 ods. 5 písm. c) ZP (prekážka v práci z dôvodu všeobecného záujmu) v týchto prípadoch:

- a) účasť predsedov základných organizácií alebo ich zástupcov na konferenciách a v prípade zjazdov delegátov zjazdov organizovaných ECHOZ a AVZ CHFP SR a KOZ SR na 8 dní v kalendárnom roku. Výhodnejšie podmienky možno dohodnúť v PKZ.
- b) na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v PKZ. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu podľa § 240 ods. 3 ZP.

16.

Činnosť príslušného odborového orgánu (zástupcov zamestnancov), ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a ktorá sa považuje v zmysle § 240 ods. 1 ZP za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda je v týchto prípadoch:

- a) riešenie písomných sťažností, pripomienok a námietok zamestnancov,
- b) výkon kontroly podľa ustanovení § 149 ZP a § 239 ZP, prerokovanie a spolurozhodovanie podľa príslušných ustanovení ZP, PKZ a KZVS,
- c) účasť pri vyjednávaní PKZ a KZVS,
- d) na účasť na vzdelávaní členov príslušného odborového orgánu, odborových dôverníkov, zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť podľa osobitného predpisu,
- e) na výkon funkcie v príslušných odborových orgánoch, odborových dôverníkov, v pracovných komisiách a v iných orgánoch základných organizácií ECHOZ a AVZ CHFP SR zriadených v zmysle ich stanov
- f) účastníkom športových hier organizovaných zmluvnými stranami v rezorte chémie a farmácie v dohodnutom rozsahu.

Voľno podľa písmena d) až f) sa poskytne ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa.

Výkon práce v zmysle uvedených bodov uskutočnený mimo sídlo zamestnávateľa sa považuje za pracovnú cestu.

17.

Zamestnávatelia budú bezplatne mesačne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy, odborové príspevky, viesť ich evidenciu a zasielať príslušné sumy na dohodnuté účty bez zbytočného odkladu.

18.

Kontrolná činnosť

Príslušné odborové orgány kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy v zmysle ustanovenia § 239 ZP a majú právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle ustanovenia § 149 ZP.

19.

Zamestnávateľia oboznámia zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, s PKZ, s KZVS a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Príslušný odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom novo uzavretej PKZ a KZVS do 15 dní od ich podpisu.

20.

Zamestnávateľia umožnia osobám, ktoré konajú v mene odborových organizácií vstup na pracoviská v čase dohodnutom so zamestnávateľom za účelom kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, predpisov o BOZP, záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy s podmienkou dodržania platných predpisov o BOZP, vnútorných predpisov zamestnávateľa.

21.

Členom príslušných odborových orgánov je poskytovaná ochrana podľa pracovnoprávných predpisov.

TRETIA ČASŤ Zamestnanosť

22.

Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti. Zamestnávateľia budú podľa svojich možností vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov napr.:

- rekvalifikáciou zamestnancov, ktorí prechádzajú na nové pracovisko alebo nový druh práce, alebo spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach,
- znižovaním stavu zamestnancov cestou prirodzeného úbytku,
- posilnením sociálneho programu na podporu zamestnanosti.

23.

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Zamestnávateľ (prevodca) a preberajúci zamestnávateľ najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informuje príslušný odborový orgán o:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) dôvodoch prechodu,
- c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

Prevodca aj preberajúci zamestnávateľ sú povinní s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr jeden mesiac pred tým, ako uskutočnia opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia s príslušným odborovým orgánom.

Ďalšie skutočnosti, ktoré sa majú prerokovať, môžu byť dohodnuté v PKZ.

24.

Hromadné prepúšťanie

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať :

možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave,

opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.

Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným odborovým orgánom je povinný predložiť tomuto orgánu ako aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny písomnú informáciu o výsledku prerokovania.

Ďalšie opatrenia, ktoré sa majú prerokovať, môžu byť dohodnuté v PKZ.

25.

Zamestnávatelia poučia zamestnancov o ich právach a povinnostiach pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien vo vzťahu k orgánom štátnej správy.

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.

28.

Ak zamestnanec prijme menej platenú prácu v súvislosti s organizačnou zmenou pred dorúčením výpovede alebo počas plynutia výpovednej doby, patrí mu doplatok ku mzde, ktorý zodpovedá rozdielu mzdy na pôvodnom a novom pracovisku minimálne po dobu jedného mesiaca.

V PKZ môžu byť dohodnuté výhodnejšie podmienky.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Pracovnoprávne nároky

29.

Predzmluvné vzťahy

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, kolektívnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

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.

Zamestnávatelia 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.

Zamestnávatelia 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.

32.

Dovolenka

Výmera dovolenky podľa § 103 ZP môže byť rozšírená za podmienok dohodnutých v PKZ. Zamestnávatelia v súvislosti so štátnymi sviatkami môžu poskytnúť zamestnancom podľa svojich prevádzkových možností a podľa dohody v PKZ pracovné voľno s náhradou mzdy.

33.

Prekážky v práci

Zamestnávatelia poskytnú zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy:

- a) nad rozsah § 141 ZP na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru o 1 deň za každý mesiac výpovednej doby podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP,
- b) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, do tohto rozsahu sa nepočíta pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a vyšetrenia s nimi súvisiace a na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom,
- c) sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas najviac na 10 dní pre osamelú zamestnankyňu alebo osamelého zamestnanca s dvomi a viac deťmi do 15 rokov, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- d) pri úmrtí rodiča, manžela (manželky) alebo dieťaťa sa zvyšuje pracovné voľno na tri dni a na ďalší deň účasti na pohrebe týchto osôb,
- e) ženám a osamelým mužom trvale sa starajúcich o dieťa do 10 rokov sa poskytne jeden deň voľna v roku.

V PKZ môže byť rozšírený okruh nárokov na pracovné voľno o ďalšie prípady, pri ktorých

bude mať zamestnanec nárok na náhradu mzdy alebo pracovné voľno môže byť predĺžené.

34.

Zamestnávateľia môžu poskytnúť zamestnancom pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak si zvyšujú kvalifikáciu v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšením kvalifikácie sa rozumie aj jej získanie alebo rozšírenie. Pracovné voľno sa poskytne v zmysle § 140 ZP.

Účasť na ďalšom vzdelávaní za účelom prehlbovania si kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

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.

36.

Zamestnávateľ môže v PKZ dohodnúť podmienky za ktorých bude zamestnancovi poskytovať náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce (napr. vlastného motorového vozidla), ak ich využíva s jeho súhlasom.

PIATA ČASŤ

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

37.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Táto časť zakotvuje minimálne nároky zamestnancov v odmeňovaní. Zaručená mzda sa rovná spodnej hranici v príslušnej tarifnej triede, priznanej mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce a priznaných mzdových zvýhodnení za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu, vo sviatok, za prácu nadčas a za odpoľudňajšiu zmenu, ak je toto mzdové zvýhodnenie dohodnuté v PKZ alebo v pracovnej zmluve.

38.

Mzdou sa rozumie peňažné plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty (naturálna mzda), poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytujú zo sociálneho fondu alebo zo zisku po zdanení.

Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevk na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa ZP, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

39.

Mzdové podmienky, tarifné mzdy, mzdové zvýhodnenia a mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania zamestnávateľia dohodnú s príslušným odborovým orgánom v PKZ.

40.

Tarifný systém

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje spravidla 12-triedny tarifný systém. Ak zamestnávateľ použije iný ako 12-triedny tarifný systém, upraví výšku taríf v jednotlivých tarifných triedach tak, aby tarifa v prvej a poslednej tarifnej triede bola najmenej na úrovni taríf ustanovených v tejto kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom mzdu v pracovnej zmluve za podmienok uvedených v predchádzajúcej vete.

Zamestnávateľia budú informovať príslušný odborový orgán o funkciách odmeňovaných zmluvnou mzdou. Mzdové podmienky, ktoré sú so zamestnancom dohodnuté zmluvne (zmluvná mzda) nesmú byť nižšie, ako by zamestnancovi patrili podľa kolektívnej zmluvy.

Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie. Ustanovenie predchádzajúcej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním.

Zamestnanci majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere prípadne na základe ďalších objektívne merateľných kritérií u toho istého zamestnávateľa.

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.

43.

Uplatnenie príslušných mzdových foriem (úkolová, časová, podielová, zmiešaná atď.) bude dohodnuté v PKZ.

Zamestnávatelia sa zaväzujú nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu, alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti, alebo zdravia zamestnancov.

44.

Nárast priemernej mzdy

Zamestnávatelia v roku 2013 zabezpečia rast priemernej mesačnej mzdy najmenej o 1,5% voči priemernej mesačnej mzde 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.

Zamestnávatelia 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 zamestnávatelia 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 vyjednávať 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 vyplatí, 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.

49.

Dovolenkový a vianočný príplatok

Zamestnávatelia môžu dohodnúť v PKZ vyplácanie dovolenkového a vianočného príplatku. Výška, podmienky pre vznik nároku a spôsob vyplácania sa dohodne v PKZ.

50.

Priemerný a pravdepodobný zárobok

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrťrok.

Priemerný zárobok sa zisťuje k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka. V PKZ sa môže spresniť spôsob výpočtu pravdepodobného zárobku.

Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 ZP sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov.

51.

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je **35%**

denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 resp. § 57 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a v období od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **55%** denného vymeriavacieho základu.

Pre spoločnosti: Duslo, a.s., CHEMOLAK, a.s., Chemosvit, a.s., Nexis Fibers, a.s., FORTISCHEM, a.s., VUP, a.s., VUSAPL, a.s., TRANSPETROL, a.s. a Zentiva, a.s. je výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa § 55 resp. § 57 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a v období od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

Ustanovenie tohto bodu sa nevzťahuje na VEGUM, a.s..

V PKZ môžu byť stanovené priaznivejšie podmienky.

52.

Mzda pri výkone inej práce

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,
- d) prerušenia práce, spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,
- e) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa vrátane odstraňovania následkov havárií a porúch prevádzkových zariadení

a po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, po dobu preradenia mu patrí ku mzde doplatok do výšky jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, najdlhšie však po dobu dvanásť po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

Doplatok podľa bodu a) patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý doplatok patrí.

Vyplatený doplatok tomuto zamestnávateľovi uhradí zamestnávateľ, u ktorého došlo k vzniku ohrozenia chorobou z povolania. Súčasťou nákladov na doplatok sú aj odvody do poistných fondov a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitných predpisov.

Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v písmene a), b), d), e) a z ďalších dôvodov dohodnutých v PKZ je možné len s jeho súhlasom. V PKZ je možné pre ďalšie prípady preradenia na inú prácu dojednať aj inú výšku a dobu poskytovania doplatku.

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 €.

54.

V PKZ môžu byť dohodnuté podmienky poskytovania a výška odmeny za výkon činnosti zástupcu zamestnancov pre BOZP.

55.

Splatnosť mzdy a výplata mzdy

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sú splatné pozadu za mesačné

obdobie. Termíny výplaty mzdy a preddavku na mzdu sa dohodnú v PKZ. Ak termín výplaty mzdy nie je dohodnutý v PKZ, zamestnávateľ vyplatí mzdu spravidla v 10. deň po skončení mesiaca.

Medzi výplatnými termínmi môžu zamestnávatelia poskytovať preddavok na mzdu v dohodnutých termínoch. Zamestnávateľ je povinný podľa § 131 ZP, po vykonaní zrážok, poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom, na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v SR, ak o to zamestnanec písomne požiada, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účel najneskôr v deň určený na výplatu.

Na žiadosť zamestnanca mu mzda, splatná počas dovolenky bude vyplatená pred nastúpením dovolenky.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

56.

Normovanie práce

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.

ŠIESTA ČASŤ

Sociálny fond, starostlivosť o zamestnancov

57.

Zamestnávatelia tvoria sociálny fond ako úhrn povinného prídeltu, ďalšieho prídeltu, splátok pôžičiek a ďalších zdrojov fondu. Ďalšími zdrojmi sociálneho fondu môžu byť dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do sociálneho fondu. Zdrojom fondu môžu byť aj prídely zamestnávateľa z použiteľného zisku.

Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do sociálneho fondu vytvoreného v nasledujúcom roku.

58.

Zamestnávatelia, ktorí za predchádzajúci kalendárny rok dosiahli zisk a splnili všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, tvoria povinný prídelt do výšky 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zamestnávatelia, ktorí nesplnili niektorú z podmienok uvedených v prvej vete, tvoria povinný prídelt do sociálneho fondu vo výške 0,6% z vyššie uvedeného základu.

Zamestnávatelia tvoria ďalší prídelt sociálneho fondu do výšky 0,5% z vyššie uvedeného základu.

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom sa dohodne v PKZ.

Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídelt podľa druhého odseku tohto bodu predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídeltu do fondu tvoreného najviac vo výške sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť najviac však vo výške 0,5% z vyššie uvedeného základu na kompenzáciu výdavkov na dopravu a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky

za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

V prípade prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov podľa ZP sa nevyčerpaná časť fondu zodpovedajúca podielu prevádzaných zamestnancov prevedie na nového zamestnávateľa.

59.

Zamestnávateľia môžu poskytnúť zo sociálneho fondu príspevok v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ najmä na:

- a) na zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený § 152 ZP,
- b) na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, na liečebno-preventívnu starostlivosť, na ambulantné liečebné pobyty a rehabilitačné pobyty,
- c) na dopravu do zamestnania a späť,
- d) na zdravotnú starostlivosť,
- e) na sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- f) na doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré je zamestnávateľ povinný platiť podľa zákona č. 650/2004 Z.z. O doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- g) na účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- h) na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, najmä na príspevok pri dlhodobej práceneschopnosti, príspevok z dôvodu závažných operácií,
- i) na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom; celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05% zo základu ustanoveného vyššie. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancom a rodinným príslušníkom zamestnanca a poberateľovi predčasného starobného, starobného, invalidného, výsluhového alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do vyššie uvedeného dôchodku v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v PKZ.

60.

Zamestnávateľia môžu podľa svojich ekonomických možností dohodnúť v PKZ výšku a použitie ďalších mimoriadnych sociálnych výdavkov (ostatné sociálne náklady) nad rámec zákona č. 152/1994 Z. z. O sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

61.

Zamestnávateľia budú vynakladať výdavky (náklady) na pracovné a sociálne podmienky a starostlivosť o zdravie zamestnancov a to najmä na:

- a) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a hygienické vybavenie pracovísk,
- b) starostlivosť o zdravie zamestnancov a na vlastné zdravotnícke zariadenia,
- c) vzdelávanie a rekvalifikáciu zamestnancov, vlastné vzdelávacie zariadenia,
- d) výchovu a vzdelávanie žiakov v stredných odborných učilištiach a v odborných učilištiach,
- e) príspevky na stravovanie zamestnancov ustanovené v § 152 ods. 3 ZP,
- f) príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
- g) rekondičné pobyty.

62.

Zamestnávateľa zabezpečia najmä jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľa zabezpečia poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla podľa záujmu zamestnancov. Ďalšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie na každé jedlo vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. O cestovných náhradách. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu, resp. z iných zdrojov.

Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, zamestnávateľa poskytnú zamestnancovi finančný príspevok v sume, podľa predchádzajúceho odseku. Zamestnávateľa poskytnú rovnaký finančný príspevok tiež v prípade, ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

Cena stravného lístka bude dohodnutá v PKZ. Pokiaľ dôjde k úprave ceny jedla, môže byť cena stravného lístka po dohode zmluvných strán upravená.

Ak neposkytujú zamestnávateľa stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytnú zamestnancom stravovacie poukážky v sume dohodnutej v PKZ.

Zamestnávateľa môžu zabezpečiť stravovanie zamestnancom aj v prípadoch, keď zamestnanec čerpá dovolenku na zotavenie, počas práceneschopnosti zamestnanca (za predpokladu dodržania režimu nemocenského poistenia), počas dôležitých osobných prekážok v práci, počas ošetrovania člena rodiny.

Zamestnávateľa umožnia stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľa zabezpečia na pracovisku prevádzku bufetu.

63.

Zamestnávateľa a odborové orgány zabezpečia spravidla jedenkrát štvrtročne kontrolu kvality, sortimentu podávaných jedál a kontrolu čistoty vo výdajniach stravy.

64.

Zamestnancom bude poskytnutá možnosť využiť zariadenia zamestnávateľa alebo zamestnávateľom prenajaté zariadenia (rekreačné, zdravotnícke, vzdelávacie, predškolské, telovýchovné alebo športové) na svoju rekreáciu a regeneráciu svojich rodinných príslušníkov. Podmienky budú dohodnuté v PKZ.

65.

Zamestnávateľa vypracujú a podľa potreby aktualizujú vlastné zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám a zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy.

Zamestnávateľ informuje tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacu ženu a príslušný odborový orgán o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (NV č. 272/2004 Z.z.).

66.

Zamestnávateľa sú povinní pri nočnej práci:

a) upovedomiť príslušný odborový orgán o skutočnosti, že pravidelne zamestnávajú zamestnancov v noci,

- b) ak tehotná žena, alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu a ak zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný nespôsobilým na nočnú prácu, preradiť zamestnanca na inú prácu,
- c) zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov,
- d) vybaviť pracovisko na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc,
- e) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce,
- f) zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci,
- g) zabezpečiť počas nočnej zmeny podmienky pre podávanie teplej stravy a osviežujúcich nápojov, pokiaľ bolo v PKZ podávanie teplej stravy dohodnuté.

67.

Zamestnávateľia sa zaväzujú, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam zamestnancov zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov, tehotných žien, žien alebo mužov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas, alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.

68.

Zamestnávateľia vypracujú a podľa potreby aktualizujú vlastné zoznamy prác zakázaných mladistvým zamestnancom. Zamestnávateľ informuje mladistvého zamestnanca a príslušný odborový orgán o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (NV č. 286/2004 Z.z.).

69.

Zamestnávateľia v súlade so svojimi potrebami zabezpečia podmienky na prehlbovanie, udržiavanie, zvyšovanie a obnovenie kvalifikácie svojich zamestnancov. Zamestnávateľia zabezpečia predchádzajúcu prípravu alebo rekvalifikáciu zamestnancov, ktorí prechádzajú na nové pracovisko alebo iný druh práce.

70.

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľia umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Zamestnávateľia budú podporovať životné a účelové sporenie zamestnancov. Spôsob podpory môže byť dohodnutý v PKZ.

71.

Príspevky platené zamestnávateľmi za zamestnancov, ktorí sú účastníkmi dôchodkového doplnkového sporenia, budú do výšky **6%** zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca (účastníka). Príspevky môžu byť hradené aj zo sociálneho fondu alebo zo zisku.

Dohodnutá výška príspevkov v PKZ musí byť vyjadrená:

- a) pevnou sumou,
- b) násobkom príspevku zamestnanca alebo,
- c) percentuálnou sadzbou z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa osobitného predpisu (§138 zákona č. 461/2003 Z.z. O sociálnom poistení).

Výška príspevkov podľa písm. b) a c) môže byť ohraničená.

72.

Výška príspevku zamestnávateľa sa dohodne v PKZ. Ak zamestnanec vykonáva práce, ktoré sú zaradené na základe zákona č. 355/2007 Z.z. O ochrane, podpore a rozvoji verejného

zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov do kategórie 3 alebo 4, zamestnávateľa sú povinní platiť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnanca.

Zamestnávateľa spôsobom dohodnutým v PKZ dodatočne zaplatia príspevky za obdobie prerušenia doplnkového dôchodkového sporenia, ak prerušenie bolo z dôvodu práceneschopnosti spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

73.

Zamestnávateľa môžu poskytnúť popri odškodnení zo zákonnej povinnosti aj sociálnu výpomoc:

- a) pri závažných pracovných úrazoch, za ktoré plne alebo čiastočne zodpovedá zamestnávateľ,
- b) pri dlhodobej pracovnej neschopnosti presahujúcej 6 mesiacov v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré plne alebo čiastočne zodpovedá zamestnávateľ.

Konkrétne podmienky budú dohodnuté v PKZ.

SIEDMA ČASŤ

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

74.

V nadväznosti na články 18 a 20 tejto zmluvy zamestnávateľa zabezpečia, aby pri kontrole vykonávanej príslušným odborovým orgánom sa na požiadanie zúčastňovali zodpovední zamestnanci a poskytovali potrebnú súčinnosť, informácie a podklady. Zamestnávateľa budú rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP) a vytvoria podmienky na jej dôsledný výkon.

75.

Zamestnávateľ vypracuje koncepciu politiky BOZP, predloží ju na vyjadrenie príslušnému odborovému orgánu a prípadné pripomienky prerokuje. Koncepcia politiky zabezpečí:

- a) primeranosť k charakteru a rozsahu zdravotných a bezpečnostných rizík v organizácii,
- b) prijatie záväzku na prevenciu zranení a poškodení zdravia a sústavného zlepšovania a výkonnosti BOZP,
- c) prijatie záväzku na dodržanie právnych a iných požiadaviek, ktoré sa organizácia zaviazala plniť a ktoré sa týkajú ohrozenia bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) vytvorenie rámca na určovanie a preskúvanie predmetu činnosti BOZP,
- e) zdokumentovanie koncepcie, zavedenie a udržiavanie požadovanej úrovne BOZP,
- f) na požiadanie sprístupnenie koncepcie politiky BOZP všetkým zainteresovaným stranám,
- g) zabezpečenie kontroly vhodnosti a aktuálnosti koncepcie BOZP v danej organizácii, v súlade s aktuálnou legislatívou a ustanoveniami tejto zmluvy.

Zamestnávateľa zabezpečia, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb (bezpečnostní technici, autorizovaní bezpečnostní technici a pracovná zdravotná služba), bol predložený príslušnému odborovému orgánu na vyjadrenie v primeranej lehote.

Systém riadenia BOZP by mal byť kompatibilný alebo integrovaný so všetkými systémami riadenia na jednotlivých stupňoch v rámci danej organizácie.

76.

Zamestnávateľa budú zisťovať nebezpečenstvá, ohrozenia a posudzovať mieru rizika na všetkých pracoviskách danej organizácie a pri všetkých činnostiach vykonávaných ich zamestnancami. O tomto vyhotovia dokumentáciu.

Zamestnávateľa zabezpečia podľa postupu dohodnutého s príslušným odborovým orgánom,

posúdenie rizík poškodenia zdravia pri práci z hľadiska možnosti jeho vzniku a možných následkov (ďalej len riziko), a to najmä u tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, mladistvých a zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Pri znižovaní rizík sa bude podľa dôležitosti zohľadňovať táto hierarchia:

- a) eliminovanie (odstránenie),
- b) nahradenie (napr. náhrada nebezpečného postupu, alebo materiálu bezpečným),
- c) technicko-inžinierske riadenie,
- d) označenie/upozornenie a administratívne riadenie,
- e) osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej len OOPP).

77.

Zamestnávateľia budú vykonávať najmenej jedenkrát v roku previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v rámci preventívnych a ochranných služieb, na všetkých pracoviskách zamestnávateľa, bezpečnostno-technickou a pracovnou zdravotnou službou; po dohode s príslušným odborovým orgánom aj za jeho účasti, ako aj za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Výsledky a závery vykonanej previerky prerokuje vedenie zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom.

Na základe deklarovanej koncepcie politiky BOZP a zvyšovania kultúry bezpečnosti práce zaradia do kontrolnej a previerkovej činnosti prvky auditu bezpečnosti práce - systematické skúmanie za účelom stanovenia skutočnosti, či kvalitatívne činnosti a s nimi súvisiace výsledky, sú v súlade s plánovanými postupmi a či tieto postupy sú implementované efektívne a sú vhodné pre dosiahnutie cieľov.

78.

Zamestnávateľia vykonávajú pravidelne jedenkrát za pol roka rozbor stavu BOZP, pracovnej neschopnosti, úrazovosti a nebezpečných udalostí. Budú navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov nebezpečných udalostí, pracovných úrazov a chorôb z povolania. Rozbory poskytnú príslušným odborovým orgánom a poskytnú im primeraný čas na vyjadrenie.

79.

Pracovný úraz

Zamestnávateľia oznámia príslušnému odborovému orgánu začatie vyšetrovania každého pracovného úrazu.

Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom, príslušným odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k pracovným úrazom, k nebezpečným udalostiam, k chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení.

Záznam o úraze alebo iný doklad zamestnávateľa o vyšetrovaní pracovného úrazu zamestnávateľom, je oprávnený podpísať len zástupca odborovej organizácie, ktorý bol ňou poverený zúčastniť sa na tomto vyšetrovaní, alebo predseda odborového výboru základnej organizácie.

80.

Zamestnávateľia budú zabezpečovať pravidelné merania chemických a fyzikálnych škodlivín v pracovnom prostredí v súlade s platnou legislatívou.

Na požiadanie príslušného odborového orgánu sa kontrolného merania zúčastní aj zástupca príslušného odborového orgánu a výsledky meraní zamestnávateľia poskytnú na požiadanie príslušným odborovým organizáciám.

81.

Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť

Zamestnávateľia na základe návrhu príslušného odborového orgánu vymenujú zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.

V prípade, že prevádzkové podmienky (funkčnosť a dostupnosť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť na jednotlivých zmenách), vykazujú potrebu aby jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupoval menej ako 50 zamestnancov, dohodne sa konkrétny počet v PKZ.

82.

Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť sú menovaní na dobu neurčitú. Ich funkčné obdobie skončí v prípade, keď:

- a) zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požiadava o uvoľnenie z funkcie,
- b) príslušný odborový orgán navrhne zamestnávateľovi jeho odvolanie v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny, bezpečnostných predpisov a neplnenia si povinností vyplývajúcich z osobitných predpisov a PKZ,
- c) sa zmenia podmienky, za akých bol do funkcie menovaný (napr. zmena pracoviska, zmena pracovnej funkcie, vyňatie do mimoevidenčného stavu, skončenie pracovného pomeru).

Podrobnejšie podmienky menovania zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť môžu byť dohodnuté v PKZ.

83.

Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú viac ako 100 zamestnancov, zriadia ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, do ktorej vymenujú členov - zástupcov zamestnávateľa a v nadpolovičnej väčšine zástupcov zamestnancov po dohode s príslušným odborovým orgánom. Predsedu komisie si zvolia jej členovia.

Minimálny počet členov komisie je 5.

84.

O opatreniach, ktoré zamestnávateľia prijímajú na základe návrhov komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, odborových orgánov, alebo zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, budú informovať príslušný odborový orgán.

85.

Zmeny pracovných podmienok vrátane zmien, ktoré nastanú pri príprave a zavádzaní nových technológií, budú prerokované s príslušným odborovým orgánom, zástupcami zamestnancov pre bezpečnosť a s komisiou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Týmto sa poskytne primeraný čas na vyjadrenie, ktorý sa dohodne v PKZ (spravidla 30 dní). Pri konečnom rozhodnutí zamestnávateľia zohľadnia návrhy príslušného odborového orgánu a komisie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

86.

Zamestnávateľia preukázateľne zabezpečia pred zaradením na prácu vstupné školenia a doškolenia na pracovnú funkciu. Ďalej zabezpečia pravidelné školenie z predpisov na zabezpečenie BOZP a o vlastnostiach látok a ochrane proti ich pôsobeniu tak, aby v priebehu roka bol zamestnanec oboznámený s platnými právnymi predpismi a predpismi a postupmi, potrebnými pre výkon pridelenej práce.

Zamestnávateľia predložia zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť spôsob a rozsah školenia a poskytnú im primeraný čas na vyjadrenie.

Pravidelné školenia BOZP sa môžu u vybraných skupín zamestnancov vykonávať minimálne raz za dva roky. Konkretizácia týchto skupín bude uvedená v internom predpise.

87.

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľa zabezpečia zamestnancom zdravotnú starostlivosť, zameranú najmä na pravidelné vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, pre účely získania posudku o zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti bezplatne pre všetkých zamestnancov v súlade so zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú jedenkrát za dva roky u zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do 3. kategórie a jedenkrát za rok u zamestnancov vykonávajúcich prácu zaradenú do 4. kategórie.

88.

Zamestnávateľa budú zamestnancov oboznamovať v rámci školení s nebezpečenstvami, ohrozeniami a mierou rizika pri prácach a na pracoviskách. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom informácie o tom do akej miery prostriedky kolektívnej a individuálnej ochrany znižujú tieto ohrozenia, tiež v ktorých prípadoch sa môže zmeniť charakter akceptovateľného rizika na neakceptovateľné.

89.

Zamestnávateľa budú pravidelne kontrolovať pracoviská s chemickými, fyzikálnymi, biologickými faktormi, faktormi ovplyvňujúcimi fyziologické záťaž pôsobiace na zdravie a výkonnosť zamestnanca. Kontroly budú zamerané na dodržiavanie pracovných a iných vnútorných postupov vydaných zamestnávateľom.

90.

Zamestnávateľa budú na požiadanie poskytovať príslušným odborovým orgánom, zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a komisiám BOZP výsledky z kontrol vykonaných v zmysle bodu 89. tejto zmluvy. Na školeniach budú zamestnanci oboznamovaní o spôsobe ochrany pred faktormi uvedenými v bode 92. tejto zmluvy.

91.

Zamestnávateľa vypracujú plán postupu pre prípad, ak by došlo k bezprostrednému a vážnemu ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov. V pláne uvedeného postupu bude riešené včasné informovanie, postup zamestnancov pri zastavení práce a prípadnej evakuácii, postup pri záchranných a likvidačných prácach, tiež spolupráca s externými záchrannými zásahovými skupinami.

Precvičovanie tohto plánu bude realizované jedenkrát ročne a kontrolované spolu s dokladmi pri ročnej previerke stavu BOZP.

92.

Zamestnávateľa zabezpečia odbornú prípravu (školenie) zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Táto príprava sa bude realizovať v spolupráci s odborovou organizáciou v zmysle platnej legislatívy tak, aby bola primeraná kvalitou a množstvom úlohám, ktoré budú plniť. ECHOZ môže na základe požiadavky zamestnávateľov v rámci svojich možností poskytnúť lektorov na školenie.

93.

Zamestnávateľa nebudú posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietol vykonať prácu, prerušil prácu alebo opustil pracovisko, aby odišiel do bezpečia, ak sa dôvodne domnieval, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie, alebo život alebo zdravie iných osôb. Zamestnanec je povinný o vzniknutej situácii bezodkladne informovať nadriadeného.

94.

Zamestnávateľa budú prerokovávať na požiadanie ECHOZ, resp. AVZ CHFP SR a ZCHFP SR na úrovni OZCH SR za ich účasti a účasti zamestnávateľskej organizácie a príslušného odborového orgánu, závery z vyšetrovania smrteľných a závažných úrazov.

95.

Zamestnávateľa zabezpečia jedenkrát ročne účasť odborných pracovníkov bezpečnosti práce na vzdelávacom aktíve, ktorý usporiadajú spoločne s ZCHFP SR, ECHOZ a AVZ CHFP SR.

96.

Zamestnávateľa sa zaväzujú poskytovať popri odškodnení zo zákonnej zodpovednosti jednorazovú pomoc pozostalým pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu:

- a) pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa 3 000 € a pomoc pri zabezpečovaní pohrebu,
- b) pri úmrtí zamestnanca pri spoluzavinení podľa miery zavinenia, najmenej však 1 500 € a pomoc pri zabezpečení pohrebu
- c) pri úmrtí zamestnanca z dôvodu jeho výlučného zavinenia pomoc pri zabezpečení pohrebu maximálne vo výške 330 €.

Príslušná suma sa vzťahuje k jednému danému prípadu (úmrtia) a nie je možné jej násobenie, alebo opätovné požadovanie zo strany jednotlivých pozostalých.

Splatnosť predmetnej jednorazovej pomoci je do 10 dní po nadobudnutí právoplatnosti výroku o zavinení alebo o podiele na zavinení smrteľného pracovného úrazu.

97.

Zamestnávateľa za účelom optimalizácie ochrany zdravia zamestnancov pri práci, na základe predchádzajúceho hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia, vypracujú a vydajú zoznamy OOPP pre jednotlivé činnosti

Zamestnávateľ predloží zamestnancom (príslušnému odborovému orgánu) alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k posúdeniu rizika a k poskytovaniu OOPP. Zoznamy OOPP budú pravidelne a podľa potreby, aktualizované a predkladané na vyjadrenie sa v zmysle predchádzajúcej vety.

Zamestnávateľa zabezpečia zamestnancom potrebné OOPP, poskytnú im ich bezplatne a zabezpečia ich čistenie a údržbu.

98.

Zamestnávateľa sa zaväzujú v prípade neprimeraných teplôt, so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov, zabezpečiť zamestnancom vhodné studené resp. teplé nápoje. Zamestnávateľa ich budú poskytovať zamestnancom v primeranom množstve, podľa dohody v PKZ.

99.

Zamestnávateľa budú venovať zvýšenú pozornosť zamestnancom na odlúčených pracoviskách a tým, ktorí na pracoviskách pracujú sami. Zvýšená pozornosť bude realizovaná formou fyzickej kontroly, vedúcim alebo ďalším povereným zamestnancom, kontrolou pomocou telefónu, dohodnutou signalizáciou a podobne. Bližšie podrobnosti budú dohodnuté v PKZ.

100.

Rekondičné pobyty

Zamestnávateľa zabezpečujú rekondičné pobyty a rehabilitácie v súvislosti s prácou podľa zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov hradené zamestnávateľom v plnej výške zamestnancom vo vybraných povolaniach.

Rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a po dohode s príslušným odborovým orgánom vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Zamestnávateľa vypracujú v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania po dohode s príslušným odborovým orgánom vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

101.

Zamestnávateľa po dohode s príslušným odborovým orgánom dohodnú okruh zamestnancov a iných osôb oprávnených dať pokyn na vykonanie skúšky na zistenie požitia alkoholických nápojov, omamných alebo psychotropných látok. Stýmto okruhom zamestnancov a iných oprávnených osôb zamestnávateľa preukázateľne oboznámi zamestnancov.

102.

Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne, ako aj k dodržiavaniu opatrení, ktoré bude realizovať zamestnávateľ v súvislosti s plnením tejto zmluvy s cieľom dosiahnuť vyššiu efektívnosť realizovaných opatrení.

ÔSMA ČASŤ
Záverečné ustanovenia

103.

Zmluvné strany vyhlasujú, že obdobie platnosti a účinnosti tejto zmluvy bude obdobím dodržiavania sociálneho zmieru a že prípadné spory budú riešiť vzájomným vyjednávaním.

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.

105.

Ostatné práva a povinnosti zmluvných strán sa riadia v plnom rozsahu zákonom o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

106.

Zmenu zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu zmluvy do 14 dní od ich predloženia.

Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo k zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto zmluvy alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzatvorená alebo v prípadoch dohodnutých v tejto zmluve.

107.

Táto zmluva je záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej rozsahu.

108.

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu tejto zmluvy.

109.

Zmluvné strany sa dohodli vyhodnotiť priebežné plnenie tejto zmluvy na rokovaníach svojich predsedníctiev do 31. októbra príslušného roka. Na základe skúseností z plnenia tejto zmluvy zmluvné strany začnú rokovať o uzavretí dodatku ku zmluve na roky 2012 - 2014, v súlade so Zákonom o kolektívnom vyjednávaní tak, aby k ich uzavretiu mohlo dôjsť do 31.12.2012. Ustanovenia bodu 30. v štvrtej časti KZVS sa nevzťahujú na obchodnú časť spoločnosti Zentiva, a.s.

110.

Táto zmluva bude po podpise odovzdaná na uloženie na Ministerstve práce a sociálnych vecí a rodiny SR. Zmluvná strana na strane zamestnávateľa zašle MPSVR SR túto zmluvu a jej zmeny aj v elektronickej podobe do 15 dní odo dňa jej podpísania.

111.

Táto zmluva bude uložená na sekretariáte ECHOZ, sekretariáte AVZ CHFP SR a na sekretariáte ZCHFP SR.

112.

Zmluvné strany sú povinné archivovať túto zmluvu a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa týkajú jej ustanovení, najmenej po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.

113.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia vytlačenie tejto zmluvy a jej odovzdanie svojim členským organizáciám, ktoré sú ňou zaviazané.

114.

Zmluvné strany obdržia po jednom rovnopise tejto zmluvy, každý z nich platí ako originál.

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