

2021

Autorský kolektív APZD

**Inovatívne prvky kolektívnych
zmlúv s osobitným zameraním
na elektrotechniku,
automobilový priemysel,
strojárstvo, stavebníctvo,
hutníctvo, ťažobný priemysel a
geológiu**



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív : Ing. Ľubomír Kadlečík, Ing. Oliver Kovčuk, Ing. Mgr. Jozef Krabáč

Ing. Gabriel Mózes, Ing. Viktor Mráz, Ing. Michal Rostás, Ing. Miroslav Tkáč, PhD.

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera **Asociácie priemyselných zväzov a dprav**. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

Zoznam ilustrácií a zoznam tabuliek.....	6
Zoznam skratiek a značiek.....	8
Úvod	9
1. Analýza vybraných podnikových kolektívnych zmlúv organizácií	14
1.1. Analýza vybraných podnikových kolektívnych zmlúv organizácií, ktoré zastrešuje Asociácia priemyselných zväzov	14
Agrokomplex.....	14
Danfoss Power Solutions a.s.....	20
Datacentrum.....	22
Kia Motors Slovakia	25
Lesy SR	36
Odvoz a likvidácia odpadu	47
Rozhlas a televízia Slovenska.....	51
Slovak Telekom.....	52
Slovenská pošta	58
Slovenský plynárenský priemysel	64
Tatravagónka	70
thyssenkrupp rothe erde Slovakia, a.s.....	71
Transpetrol	78
Volkswagen Slovakia, a. s.	82
Všeobecná zdravotná poisťovňa	89
ZLH Plus, a.s. Hronec	97

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ZSSK CARGO	101
Železnice Slovenskej republiky	113
1.2. Analýza vybraných podnikových kolektívnych zmlúv organizácií, ktoré nezastrešuje Asociácia priemyselných zväzov	116
Bukocel a.s.	116
Decodom	120
Harmanec	122
Lesy Medzev spol. s.r.o.	122
Lesy mesta Levoča	129
Lesy Smolník	131
Mestské lesy Krupina	132
Mestské lesy Banská Bystrica s.r.o.	137
Metsa Tissue Slovakia s.r.o.	144
Národné lesnícke centrum	148
Obecné lesy Mníšek nad Hnilcom spol. s r.o.	149
Slovenský vodohospodársky podnik.....	161
SOŠ lesnícka v Tvrdošíne	167
Škola Bijacovce	169
Tatranský národný park.....	169
Technická univerzita vo Zvolene.....	177
Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.	181
Vodárne a kanalizácie mesta Komárno	194
Východoslovenská vodárenská spoločnosť, a. s., Košice.....	194

Výskumný ústav vodného hospodárstva.....	201
2. Analýza kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vo vybraných odvetviach národného hospodárstva 203	
2.1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie	203
2.2. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví strojárstva a automobilového priemyslu	210
2.3. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví stavebníctva.....	220
2.4. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví elektrotechniky.....	224
3. Záver.....	226

5

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zoznam ilustrácií a zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1: Kritériá pre 13. mzdu v spoločnosti Kia Motors Slovakia.....	28
Tabuľka č. 2: Kritériá pre 14. mzdu v spoločnosti Kia Motors Slovakia.....	29
Tabuľka č. 3: Bonusy podľa plnenia výrobného plánu v spoločnosti Kia Motors Slovakia.....	30
Tabuľka č. 4: Zásady poskytovania a použitie sociálneho fondu v spoločnosti Kia Motors Slovakia....	33
Tabuľka č. 5: Tarifné mzdy robotníckych profesií v spoločnosti Lesy SR.....	38
Tabuľka č. 6: Príplatky robotníckych profesií, poverených riadením a organizovaním prác v pracovnej čate v spoločnosti Lesy SR.....	39
Tabuľka č. 7: Odmeny za zásluhovosť v spoločnosti Lesy SR.....	40
Tabuľka č. 8: Odstupné v spoločnosti Lesy SR.....	41
Tabuľka č. 9: Odchodné v spoločnosti Lesy SR.....	42
Tabuľka č. 10: Odstupné pri odchode na dôchodok v spoločnosti Slovak Telekom	55
Tabuľka č. 11: Výška poistenia zodpovednosti za škody v spoločnosti Slovenská pošta	63
Tabuľka č. 12: Odstupné v spoločnosti Transpetrol.....	78
Tabuľka č. 13: Mesačný príspevok na dopravu v spoločnosti Transpetrol.....	81
Tabuľka č. 14: Odstupné v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa	91
Tabuľka č. 15: Odchodné do 30.06.2021 vrátane nároku podľa Zákonníka práce v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa	92
Tabuľka č. 16: Odchodné v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa	92
Tabuľka č. 17: Odstupné v prípade odchodu do dôchodku v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa.....	93
Tabuľka č. 18: Ďalšie odstupné v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa	94
Tabuľka č. 19: Odstupné v spoločnosti Metsa Tissue Slovakia s.r.o.	145
Tabuľka č. 20: Pracovné voľno v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.	182
Tabuľka č. 21: Osobné ohodnotenie v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.	187
Tabuľka č. 22: Štruktúra osobného ohodnotenia v spoločnosti Vodárenská spol. Ružomberok a. s.	188
Tabuľka č. 23: Osobné ohodnotenie podľa hospodárskeho výsledku v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.....	188

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tabuľka č. 12: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov v roku 2020.....	227
Tabuľka č. 12: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Ťažba a dobývanie v roku 2020.....	227
Tabuľka č. 12: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Priemyselná výroba v roku 2020	228
Tabuľka č. 12: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Stavebníctvo v roku 2020	228

Zoznam skratiek a značiek

CPD – celopodniková dovolenka

HV – hospodársky výsledok

KMS – KIA Motors Slovakia

KZ – kolektívna zmluva

KZVS – kolektívna zmluva vyššieho stupňa

MD/RD – materská dovolenka/rodičovská dovolenka

MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky

PKZ – podniková kolektívna zmluva

tkre SK - thyssenkrupp rothe erde Slovakia, a.s.

SF – sociálny fond

SR – Slovenská republika

VW SR - Volkswagen Slovakia, a. s.

ZP – Zákonník práce

Z. z. – zberka zákonov

Úvod

Proces kolektívneho vyjednávania je dôležitým nástrojom podporujúcim sociálny dialóg a vzájomnú spoluprácu zúčastnených strán, pričom jeho výsledkom je okrem spoločného konsenzu a stability jeho prínos vo sfére všeobecnej podpory konkurencieschopnosti či už na sektorovej alebo celoštátnej úrovni. Formálne sa kolektívnym vyjednávaním označuje najmä proces uzatvárania kolektívnych zmlúv. Celý proces má svoj štandardný postup, ktorý začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Spravidla predkladá návrh kolektívnej zmluvy odborová organizácia zamestnávateľovi a strana, ktorej bol takýto návrh predložený, teda zamestnávateľ, je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam kolektívnej zmluvy, ktoré neboli prijaté. Zároveň platí, že zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy minimálne 60 dní pred skončením platnosti aktuálnej uzavretej kolektívnej zmluvy pričom tu zákon ukladá povinnosť obom zmluvným stranám rokovať a poskytovať si vzájomnú súčinnosť, pokiaľ to nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. V prípade porušenia uvedených povinností, sa jedná o kolektívny spor. Kolektívne spory nadobúdajú dvojaký charakter. Za prvé je to spor o uzavretie kolektívnej zmluvy a za druhé to môže byť spor o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Takéto spory sa riešia konaním pred sprostredkovateľom – mediátorom, a ak nie je ani takéto konanie úspešné, je možné predmetné spory riešiť pred rozhodcom. Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné a ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a súčasne zmluvné strany nepožiadajú o vyriešenie sporu pred rozhodcom, právny poriadok priznáva odborovej organizácii, ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, možnosť vyhlásenia štrajku či čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami. Umožňuje tiež výluku, vo forme čiastočného alebo úplného zastavenia práce zo strany zamestnávateľa.

Kolektívne vyjednávanie na sektorovej úrovni má nepochybne svoj význam a značný prínos aj pre spoločnosť, a to nie len zabezpečovaním sociálneho zmiernu medzi oboma zúčastnenými stranami, ale

taktiež zvyšovaním úrovne pracovnoprávných i sociálnych nárokov a vzťahov, či zlepšovaním konkurenčného prostredia v podnikateľskej sfére. Ponúka tiež určitú ochranu proti mzdovému a sociálnemu dumpingu. Dôkazom toho je aj fakt, že v krajinách, kde predstavuje odvetvové kolektívne vyjednávanie základnú platformu pre proces sociálneho dialógu a pokrytie odvetvovými kolektívnymi zmluvami osciluje až okolo hodnoty 80 % a viac, existuje vysoká miera sociálnej súdržnosti, stability a odolnosti jednotlivcov i celej spoločnosti. V súčasnosti je kolektívne vyjednávanie na Slovensku výrazne decentralizované a prebieha predovšetkým na podnikovej úrovni, čo prispieva k jeho roztrieštenosti v rámci odvetví a k veľkým rozdielom nielen medzi jednotlivými regiónmi, ale aj medzi samotnými odvetviami a podnikmi. Čo je však takouto decentralizáciou oslabené najviac, je práve vyjednávací sila a pozícia odborov a zamestnancov. Tá je daná najmä ich schopnosťou mobilizovať sa a vyvinúť tlak na zamestnávateľa s cieľom presadenia svojich požiadaviek.

Pre obojstranne úspešné kolektívne vyjednávanie sú tiež dôležité špecifické schopnosti, ako napríklad schopnosť komunikovať či vyjednávací zručnosti. Kolektívne vyjednávanie má rovnako svoje charakteristické zásady, pričom k základným zásadám kolektívneho vyjednávania patrí napríklad: znalosť, akými právomocami disponuje partner, príprava faktov, znalosť požiadaviek a ich dôsledkov, ktoré majú byť presadené do kolektívnej zmluvy, stanovenie cieľov, priorít a taktiky, vrátane určenia hlavného vyjednávača, resp. hovorcu vyjednávacieho tímu. Nutnosťou pri kolektívnom vyjednávaní je dohodnutie základných pravidiel rokovaní, postupnosť vyjednávaní dôležitých oblastí, schopnosť odloženia sporných ustanovení na neskôr, nutnosť zásadne stanoviská formulovať jasne a stručne, aktívne vypočutie stanovísk druhej strany či vyjadrenie pochopenia pre jej argumenty. Požadovanie ústupkov by malo byť v takej miere, v akej sme sami ochotní ustúpiť, ústupky nerobiť unáhle, ponechať oboj stranám prestávku na rozmyslenie. V tomto procese nie je nutné súhlasiť s prvou ponukou, zväčša vždy existuje možnosť dosiahnuť výhodnejšie podmienky. Postoj k rokovaniu by mal mať charakter, pravidla obojstranného zisku. Strany sa snažita dosiahnuť dohodu, je nutné nedopustiť, aby vyjednávanie malo charakter víťaza a porazeného. Obe strany by mali byť schopné uplatnenia pravidla správneho okamihu, je potrebné vedieť kedy prestať, vystihnúť moment, keď sú obe zmluvné strany na tom lepšie ako na začiatku, alebo naopak, keď obidve strany vedia, že už nemôžu urobiť žiadne ďalšie ústupky. V praxi sa však žiaľ pomerne často vyskytujú situácie, ktoré

naopak bránia sociálnemu dialógu na podnikovej alebo odvetvovej úrovni a sťažujú, prípadne znemožňujú uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Medzi najčastejšie problémy v rámci procesu kolektívneho vyjednávania patria: odmietanie kolektívne vyjednávať zo strany zamestnávateľa, nereagovanie zamestnávateľa na návrh kolektívnej zmluvy, resp. odmietnutie návrhu kolektívnej zmluvy ako celku bez udania dôvodu, znižovanie nárokov a štandardov zamestnancov pod úroveň zákonníka práce, nízke právne vedomie zamestnávateľov z oblasti kolektívneho vyjednávania či absencia koordinácie kolektívneho vyjednávania. Kolektívne vyjednávanie je ukončené v momente, keď sa obidve zmluvné strany dohodnú na obsahu všetkých ustanovení kolektívnej zmluvy a vyhlásia kolektívne vyjednávanie za ukončené. Vyvrcholením a záverečným aktom kolektívneho vyjednávania je podpísanie kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán. Odborový orgán má vtedy povinnosť oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy v lehote 15 dní odo dňa jej uzavretia.

V oblasti kolektívnych zmlúv rozlišujeme medzi podnikovou kolektívnou zmluvou a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa. Kým podniková kolektívna zmluva sa uzatvára medzi jedným zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami a upravuje vzťahy medzi zamestnávateľom a všetkými zamestnancami, resp. ich dojednáva výhodnejšie pre zamestnanca ako ustanovuje zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Na rozdiel od toho, kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov; medzi organizáciou zamestnávateľov či združením (jedným alebo viacerými) a odborovým zväzom (jedným alebo viacerými). Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa dojednáva pre jednotlivé hospodárske odvetvia alebo časti odvetví v celoštátnom alebo regionálnom meradle.

Z pohľadu medzinárodných dokumentov, najmä Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91/1951 o kolektívnych zmluvách, možno za kolektívnu zmluvu považovať: „každú písomnú dohodu, týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, uzavretú na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, či viacerými skupinami zamestnávateľov a na strane druhej, jednou alebo viacerými organizáciami, zastupujúcimi pracovníkov, alebo pokiaľ

takéto organizácie nie sú, tak so zástupcami pracujúcich, ktorí boli týmito pracujúcimi riadne zvolení a splnomocnení v súlade s národnými zákonmi.“ Zákon o kolektívnom vyjednávaní (ZoKV) ju v § 2 ods.1 definuje z hľadiska jej obsahu, keď ustanovuje, že: “kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.“ Pracovnoprávna teória ustanovuje, že „kolektívna zmluva je dvojstranným písomným právnym úkonom, ktorý predpokladá zhodný a súhlasný prejav vôle účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a ktorý zakladá nové práva i povinnosti týchto účastníkov“.

Kolektívna zmluva: „Je výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. ich organizáciami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.“

Na dôležitosť vyššie opísaného procesu kolektívneho vyjednávania poukazuje taktiež smernica Európskeho parlamentu a rady o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Členské štáty musia smernicu transponovať do dvoch rokov od jej prijatia a vnútroštátne vykonávacie opatrenia musia Komisii oznámiť prostredníctvom databázy vnútroštátnych vykonávacích opatrení (MNE-Database). V súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ môžu vykonávaním smernice poveriť sociálnych partnerov. Komisia bude na posúdenie účinnosti tejto iniciatívy každý rok predkladať Európskemu parlamentu a Rade správu o svojom posúdení vývoja v oblasti primeranosti ochrany formou minimálnej mzdy a pokrytia touto ochranou na základe ročných údajov a informácií, ktoré poskytnú členské štáty. Mal by sa tiež monitorovať pokrok v rámci procesu koordinácie hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni Európskej únie. V rámci návrhu sa v článku 4 bude vyžadovať, aby členské štáty, v ktorých pod pokrytie kolektívnym vyjednávaním nepatrí aspoň 70 % pracovníkov, stanovili rámec pre kolektívne vyjednávanie a vypracovali akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecké organizácie vo všeobecnosti súhlasili s cieľmi a možným obsahom iniciatívy, ako sa uvádza v dokumente. Zdôraznili, že by sa mali rešpektovať vnútroštátne tradície a autonómia sociálnych partnerov. Organizácie zamestnávateľov vo všeobecnosti vyjadrili podporu väčšine cieľov a možnému smerovaniu iniciatívy Európskej únie podľa konzultačného dokumentu. Niektoré z nich však spochybnili pridanú hodnotu regulačných opatrení Európskej únie, pokiaľ ide o

stanovovanie minimálnej mzdy, vzhľadom na rôznorodosť vnútroštátnych rámcov a zdôraznili, že je potrebné v plnej miere rešpektovať právomoci členských štátov a/alebo sociálnych partnerov. Zatiaľ čo odborové zväzy vyzvali Komisiu, aby navrhla smernicu so záväznými minimálnymi požiadavkami, žiadna z organizácií zamestnávateľov nebola za záväznú smernicu v oblasti minimálnej mzdy. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí rokovaní o uzavretí dohody na úrovni Únie, ako sa stanovuje v článku 155 ZFEÚ. Rovnako sa na kolektívne vyjednávanie nezabudlo ani v poslednej novele zákonníka práce, ktorá upravuje pôsobenie odborov. Táto novela navrhuje, aby zamestnancov na pracovisku zastupovali ako príslušný odborový orgán iba osoby, ktoré sú u neho zamestnané, vďaka čomu budú mať zamestnanci istotu, že ich v rokovaní zastupuje relevantná odborová organizácia, ktorej členovia sú zároveň ich kolegami a rozumejú situácii v zamestnaní, platí však, že zamestnávateľ sa môže s odborovou organizáciou dohodnúť aj inak a túto podmienku nebude vyžadovať.

1. Analýza vybraných podnikových kolektívnych zmlúv organizácií

Táto kapitola je zameraná na analyzovanie podnikových kolektívnych zmlúv (ďalej len „PKZ“) s osobitným zreteľom na inovatívne prvky. Ide o tie náležitosti a body, ktoré sú nad rámec Zákonníka práce, prípadne prevyšujú požiadavky Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ak táto existuje.

Kapitola obsahuje 2 podkapitoly. V prvej podkapitole sú analyzované PKZ získané z organizácií, ktoré patria do Asociácie priemyselných zväzov, v druhej sú vybrané PKZ z organizácií mimo Asociácie priemyselných zväzov.

Každá PKZ je rozdelená do 6 častí, do ktorých boli jednotlivé časti včlenené:

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce
3. Odmeňovanie (mzdové tarify, odmeny, odstupné, odchodné...)
4. BOZP
5. Sociálne podmienky
6. Iné

1.1. Analýza vybraných podnikových kolektívnych zmlúv organizácií, ktoré zastrešuje Asociácia priemyselných zväzov

Agrokomplex

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom 01.01.2021 a končí 31.12.2021.

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ poskytne členovi závodného výboru pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní v rozsahu najmenej 2 pracovné dni na člena za rok a predsedovi ZV podľa požiadaviek odborového orgánu.

2. Organizácia práce

14

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 60 minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa budú poskytovať zamestnancom v časovom rozpätí od 11:30 hod. do 13:30 hod.

Do ďalšieho kalendárneho roka je možné preniesť maximálne 4 dni nároku na dovolenku v kalendárnom roku, ktorá musí byť vyčerpaná najneskôr do konca januára nasledujúceho roku.

Za každý neospravedlnený pracovný deň sa zamestnancovi kráti výmera dovolenky o dva dni.

Zamestnávateľ ďalej môže zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na regeneráciu s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku v rozsahu maximálne 5 pracovných dní v príslušnom kalendárnom roku. V každom kvartáli zamestnanec môže požiadať o jeden deň pracovného voľna na regeneráciu podľa tohto bodu, pričom v poslednom kvartáli je možné čerpať až 2 dni pracovného voľna na regeneráciu (nie však 2 po sebe idúce pracovné dni). Pracovné voľno na regeneráciu zo strany zamestnanca nie je nárokovateľné a podlieha schváleniu príslušným nadriadeným zamestnancom.

Zamestnanec môže príležitostne alebo za mimoriadnych okolností a to len so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním prácu vykonať doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. V takomto prípade zamestnanec požiada o schválenie vykonania práce z domu nadriadeného prostredníctvom dochádzkového systému. Schválenie nadriadeným musí prebehnúť pred započatím práce z domu. Zamestnávateľ má právo prácu z domu, tzv. home office zamestnancovi nariadiť. Práca z domu by nemala tvoriť viac ako 20% fondu pracovného času konkrétneho zamestnanca v danom mesiaci, pokiaľ riaditeľ podniku alebo príslušný zástupca riaditeľa nerozhodne inak.

3. Odmeňovanie

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 Zákonníka práce výpoveďou zo strany zamestnanca odchodné podľa počtu odpracovaných rokov v podniku nasledovne:

15

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- do 20 rokov: odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku,
- nad 20 rokov: odchodné vo výške 3-násobku priemerného mesačného zárobku pokiaľ pracovný pomer skončil v mesiaci, kedy zamestnancovi vznikol nárok na starobný dôchodok.

Ak zamestnávateľ ukončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí zamestnancovi: Odstupné v zmysle § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume:

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- 2-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer 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, patrí zamestnancovi:

Odchodné v zmysle § 76a Zákonníka práce t. z. vo výške jedného priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku podľa článku 16 pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení a jedná sa o prvé skončenie pracovného pomeru a odstupné nasledovne:

- ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky - vo výške jedného jeho priemerného mesačného zárobku,
- najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov - vo výške 2-násobku priemerného mesačného zárobku,

- najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov - vo výške 3-násobku priemerného mesačného zárobku,
- najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov - vo výške 4-násobku priemerného mesačného zárobku,
- najmenej 20 rokov - vo výške 5-násobku priemerného mesačného platu.

Mzdové zvýhodnenie za vedenie čaty (kolektív zložený najmenej z troch pracovníkov vrátane čatára) sa poskytuje robotníkom, ktorí sú poverení riadením a organizovaním prác v pracovnej čate a sami v nej manuálne pracujú:

- pri čate 3 až 8 členov: príplatok 12,-€ za mesiac
- pri čate 9 až 14 členov: príplatok 14,-€ za mesiac

Mzdové zvýhodnenie za technickú údržbu automobilov a kolesových strojov, prislúcha vo výške 0,50€ za každý deň, v ktorý bola údržba vykonaná.

Podmienkou priznania pohyblivej zložky mzdy u všetkých THP zamestnancov je splnenie osobných ukazovateľov, ktoré sú stanovené u každého THP zamestnanca písomne najneskôr do konca prvého mesiaca príslušného kvartálu. Osobné ukazovatele sú u jednotlivých THP zamestnancov určené podľa ich pracovného zaradenia, kompetencií a zodpovedností za vykonávanú prácu, medzi osobné ukazovatele patrí najmä:

- Plnenie stanoveného obchodného plánu,
- dodržanie limitov stanovených vo finančnom, resp. investičnom pláne,
- ukazovatele komplexného plnenia úloh,
- časové a kvalitatívne ukazovatele plnenia úloh,
- individuálne termínované a merateľné úlohy,
- kvalitatívne ukazovatele.

O výške pohyblivej zložky mzdy zamestnancov R profesií rozhoduje príslušný vedúci zamestnanec na základe:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- plnenia stanovených pracovných úloh z pohľadu termínov a kvality,
- dodržiavania podnikových pravidiel a bezpečnosti pri práci,
- pracovnej disciplíny,
- osobnej angažovanosti a plnenia mimoriadnych úloh nad rámec štandardných úloh vyplývajúcich z pracovnej náplne,
- prípadne písomne stanovených ukazovateľov na príslušný kvartál.

Z celkového ročného objemu nevyplatených pohyblivých zložiek zamestnancov príslušnej organizačnej jednotky (príslušného nadriadeného) sa vytvorí tzv. „manažerský budget“. Manažerský budget je tvorený 20 % finančných prostriedkov nevyplatených pohyblivých zložiek v jednotlivých kvartáloch za všetkých zamestnancov v organizačnej jednotke.

Príslušný manažér použije po skončení kalendárneho roka podľa vlastného uváženia manažerský budget na pridelenie odmeny manažéra jednému alebo viacerým podriadeným zamestnancom za mimoriadny výkon.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods.3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu zo sociálneho fondu vo výške 0,50 € na jednu stravnú jednotku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov nasledovnú odmenu: Pokiaľ je zamestnanec zamestnaný v podniku nepretržite:

- od 2 do 10 rokov: 200,-€
- od 10 do 20 rokov: 350,- €
- nad 20 rokov: 500,-€

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom finančný príspevok pri 60.výročí narodenia nasledovne:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- ak zamestnanec odpracoval v podniku menej ako 10 rokov: príspevok vo výške 50,-€
- ak zamestnanec odpracoval v podniku od 10 do 25 rokov: príspevok vo výške 100,-€
- ak zamestnanec odpracoval v podniku 25 a viac rokov: príspevok vo výške 150,-€

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení (DDS) v dôchodkových poisťovniach. Zamestnávateľ bude zamestnancom uhrádzať príspevok vo výške 2% zhrubej mzdy dosiahnutej za sledovaný mesiac. Zamestnanec sa zúčastňuje na DDS formou zamestnaneckej zmluvy, kde minimálna výška mesačného príspevku je 15 €, v čase podpísania zmluvy o sporení. Do sporenia sa môžu zapojiť zamestnanci po 6 mesiacoch trvania pracovného pomeru v podniku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - darcovi krvi v deň odberu platené voľno. Zároveň vyplatí (po predložení potvrdenia o získaní plakety v príslušnom roku) príspevok nasledovne za:

- Bronzová Jánskeho plaketa: 50,-€
- Strieborná Jánskeho plaketa: 80,-€
- Zlatá Jánskeho plaketa: 115,-€
- Platinová Jánskeho plaketa: 150,-€

Nárok na finančné zvýhodnenie za získanie plakety má zamestnanec, ktorý odpracoval v podniku minimálne 12 mesiacov.

Zamestnávateľ po dohode so Základnou organizáciou OZPP zorganizuje v roku 2021 pre zamestnancov firemný deň.

Počas letných mesiacoch pri nevhodných klimatických podmienkach pre prácu (povolené teplotné normy) je možné posunúť voľiteľný čas o jednu hodinu dopredu.

6. Iné

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu všetkých manažérov podniku (porada vrátane vedúcich všetkých oddelení), prípadne bude zástupcu

závodného výboru 1x štvrťročne informovať o koncepcii, rozvoji, zmenách vo vývoji podniku a záveroch z kontrolnej rady.

Danfoss Power Solutions a.s.

platná od roku 2020

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi externé vysokoškolské štúdium alebo školenie zvýšiť si kvalifikáciu. Môže mu poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku max 5 dní ročne + 2 dni na záverečnú skúšku.

2. Organizácia práce

Základná výmera dovolenky je 22 dní. Dovolenka vo výmere 27 dní patrí zamestnancom ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov veku.

3. Odmeňovanie

Formy mzdy mesačná tarifná a mesačná mimotarifná.

Variabilná zložka: 26 % vo výške z tarifnej mzdy, v priebehu 4 rokov sa bude zvyšovať až na úroveň 30 %.

Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas:

25 % z priemerného zárobku

50 % z priemerného zárobku vo sviatok

35 % z priemerného zárobku pre rizikové pracoviská

Odstupné:

Pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou**, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- najmenej 1 rok a menej ako 2 roky - odstupné vo výške 1 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 2 rok a menej ako 5 rokov - odstupné vo výške 2 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov - odstupné vo výške 3 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov - odstupné vo výške 4 násobku priemerného mesačného zárobku
- viac ako 20 rokov - odstupné vo výške 5 násobku priemerného mesačného zárobku.

Pri skončení pracovného pomeru **dohodou** vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa:

- menej ako 1 rok - odstupné vo výške 1 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 1 rok a menej ako 2 roky - odstupné vo výške 2 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 2 rok a menej ako 5 rokov - odstupné vo výške 3 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov - odstupné vo výške 4 násobku priemerného mesačného zárobku
- najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov - odstupné vo výške 5 násobku priemerného mesačného zárobku
- viac ako 20 rokov - odstupné vo výške 6 násobku priemerného mesačného zárobku

4. BOZP

Zamestnávateľ poskytne za aktívny výkon činnosti zástupcov BOZP finančnú odmenu 2 krát ročne vo výške 120 Eur.

5. Sociálne podmienky

21

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ tvorí v r. 2020 Sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde vo výške stanovenej v KZVS a v Prílohe č. 1 tejto KZ. — 1,3%.

V prípade zrušenia príspevku na rekreácie sa tvorba SF upraví **v zmysle zákona č. 152/1994, v znení zákona č. 77/2008 Z.z.** na 1,5%.

Príspevky zo sociálneho fondu na pobyt v kúpeľoch 100 Eur.

Pri príležitosti životného jubilea 60 rokov poskytne zamestnávateľ 200, 160, 120, 80, 40 eur zamestnancovi podľa odpracovaných rokov.

Pri príležitosti životného jubilea 50 rokov poskytne zamestnávateľ 200, 160, 120, 80, 40 eur zamestnancovi podľa odpracovaných rokov.

Zamestnávateľ zabezpečí podávanie minimálne dvoch druhov teplého jedla. Nárok na jedno dotované jedlo má zamestnanec, ktorý odpracoval v danom dni viac ako štyri hodiny. Po odpracovaní viac ako 11 hodín, má zamestnanec nárok na ďalšie dotované jedlo.

6. Iné

Sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov KZ, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, budú riešené v zmysle ZP a KZVS. Sťažnosť rieši príslušný nadriadený zamestnanec a zástupca zamestnancov, v prípade nevyriešenia sťažnosti predseda predstavenstva a.s. a predseda odborovej organizácie resp. predseda zamestnaneckej rady.

Datacentrum

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Zamestnávateľ súhlasí s uplatňovaním pružného pracovného času podľa „OS 25 Pružný pracovný čas v podmienkach DataCentra“. Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné mesačné obdobie. Základný pracovný čas je pracovný úsek od 8:30 hod. do 14:30 hod. a voliteľný pracovný čas je od 6:00 hod. do 8:30 hod. a od 14:30 hod. do 19:00 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie sa

zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a zamestnanec si ju môže uplatniť od 11:00 hod do 13:30 hod. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času. V období od 1.5. do 31.10. je základný pracovný čas od 8:30 hod. do 13:30 hod. a voliteľný pracovný čas je od 6:00 hod. do 8:30 hod. a od 13:30 hod. do 19:00 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a zamestnanec si ju môže uplatniť od 11:00 hod do 13:00 hod. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času. Návrat zamestnanca na pracovisko po prerušení pracovného času z dôvodu návštevy lekára, alebo dôležitých osobných prekážok v práci v ten istý deň je možný aj vo voliteľnom pracovnom čase.

3. Odmeňovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí: 1. výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu v sume: a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, c) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov. 2. dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu v sume: a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky, b) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, c) šesťnásobku jeho

funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, d) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, e) osemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

1. Zamestnávateľ v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021 vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné v sume dvoch funkčných plátov. 2. Zamestnávateľ v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021 vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení odchodné v sume dvoch funkčných plátov. Okrem tohto dvojmesačného odchodného vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi ďalšie odchodné, a to v sume: - 3 funkčné platy v prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer so zamestnávateľom a súčasne zamestnanec odpracoval v DataCentre a u jeho právnych predchodcov viac ako 5 rokov. - 4 funkčné platy v prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer so zamestnávateľom a súčasne zamestnanec odpracoval v DataCentre a u jeho právnych predchodcov viac ako 10 rokov. 6 Do odpracovanej doby sa započítava celá doba zamestnania v DataCentre a u jeho právnych predchodcov (aj keď zamestnanec pracoval medzitým aj u iných zamestnávateľov). Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. Zákonníka práce.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jeho funkčného platu. Táto odmena bude poskytnutá zamestnancovi, ktorý v štátnej službe alebo pri výkone práce vo verejnom záujme odpracoval najmenej 5 rokov.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže poskytnúť pri mimoriadnych životných udalostiach (svadba, promócia, pohreb a pod.) služobné motorové vozidlo s úhradou za spotrebované pohonné hmoty a amortizáciu vozidla.

Zamestnávateľ poskytne diferencovane zamestnancom príspevkov na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne z dôvodu práceneschopnosti alebo ošetrovania člena rodiny, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

6. Iné

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň všetky vnútorné akty organizácie podľa § 237 a § 238 Zákonníka práce, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Kia Motors Slovakia

1. Zamestnanosť

Odborovému orgánu je umožnená **prezentácia svojej činnosti** novým zamestnancom v dĺžke maximálne 30 minút.

2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnancov v jednozmennej prevádzke je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a $\frac{3}{4}$ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, má pracovný čas najviac 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnancov v špecifických prípadoch:

- 33,5 hodiny pri prácach s rizikom chemickej karcinogenity,
- 30 hodín pre zamestnancov mladších ako 16 rokov.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce **nadčas nesmie prekročiť 48 hodín**. Na výpočet priemerného týždenného pracovného času sa použije obdobie 6 mesiacov po sebe nasledujúcich, pričom v prípade potreby sa môžu zmluvné strany dohodnúť na predĺžení tohto obdobia.

Zásluhová dovolenka na zotavenie vo výmere jeden (1) deň v roku 2020, 2021 a v roku 2022 nad rámec nároku podľa § 103 ZP patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 5 rokov nepretržitého pracovného pomeru v KMS. Obdobie dočasného pridelenia zamestnanca ku KMS, ktoré bezprostredne predchádza vzniku pracovného pomeru zamestnanca s KMS, sa na účely nároku na zásluhovú dovolenku na zotavenie sa započítava do rokov trvania nepretržitého pracovného pomeru v KMS.

Na účely **stravovania** sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako jedenásť (11) hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

V prípade využitia a poskytnutia stravného kreditu je jeho hodnota rovnaká ako hodnota stravovacej poukážky upravená príslušnou legislatívou, kde sa z danej hodnoty prispieva nasledovne:

- Príspevok zo sociálneho fondu: 0,42 €
- Príspevok zamestnanca: 30 %
- Príspevok zamestnávateľa: 70 %

Zamestnávateľ vynaloží snahu na zlepšenie kvality závodnej jedálne zvažovaním návrhov a názorov zamestnancov a VZO.

Zamestnávateľ sa zaväzuje organizovať a obstaráť pre zamestnancov **autobusovú dopravu** zo špecifikovaných miest do závodu KMS v Tepličke nad Váhom a Gbeľanoch. Každý zamestnanec KMS,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ktorý využíva dopravu obstarávanú zamestnávateľom, prispieva na náklady zamestnávateľa, pričom výška jeho príspevku predstavuje 30 % z jednosmerného obyčajného cestovného stanoveného Žilinským samosprávnym krajom pre prímestskú dopravu v závislosti od tarifnej vzdialenosti, alebo 30 % z inak dohodnutej sadzby cestovného.

3. Odmeňovanie

Mzda je splatná na 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Zamestnanci sú zaraďovaní do jednotlivých mzdových tarifných tried podľa kvalifikácie, nadobudnutých zručností, podľa náročnosti (miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti) práce zamestnanca, za ktorých sa pracovná činnosť vykonáva a podľa požiadaviek, ktoré pracovná činnosť kladie na zamestnanca. Jednotlivým pracovným pozíciám sú priradené rozpätia tarifných tried na základe zhodnotenia naplnenia požiadaviek, ktoré na zamestnanca kladie pracovná činnosť.

Príslušná mzdová tarifná trieda je dohodnutá v pracovnej zmluve, od nej sa odvíja základná mzda zamestnanca. Zmena výšky mzdových taríf dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve nevyžaduje tvorbu dodatku k pracovnej zmluve zamestnancov.

Zmluvné strany sa dohodli, že sa základné mzdy zamestnancov zaradených do mzdových taríf zvýšia:

- od 01.04.2020 o 90 €
- od 01.04.2021 o 60 €
- od 01.04.2022 o 60 €

Zmluvné strany sa dohodli, že základné **mzdy administratívnych zamestnancov** sa zvýšia:

- od 01.04.2020 v priemere o 6 %
- od 01.04.2021 v priemere o 6 %
- od 01.04.2022 v priemere o 6 %

Osobné hodnotenie zamestnanca

Výška zložky mzdy: od 0% do 15% zo základnej mesačnej mzdy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Výplatný termín: na mesačnej báze

Cieľová skupina: zamestnanci, ktorí odpracovali u zamestnávateľa najmenej tri (3) mesiace

Kritéria: pracovné výsledky, pracovná disciplína, prístup k práci, dodržiavanie pracovnoprávných predpisov a dochádzka.

13. mzda

Výška 13. mzdy: 50% - 85 % zo základnej mzdy (mzdová tarifa)

Výplatný termín: jún príslušného kalendárneho roku

Cieľová skupina: zamestnanci, ktorí odpracovali minimálne tri (3) celé kalendárne mesiace.

Tabuľka č. 1: Kritériá pre 13. mzdu v spoločnosti Kia Motors Slovakia

Dochádzkové kritériá			13. mzda							
PN+OČ R+ neplat ené voľno	Návšteva lekára, sprevádzanie RP	Neospra -dlnená absenci a	Seniorita zamestnanca							
			0 - 2 r.	> 2 - 6 r.	> 6 - 8 r.	> 8 - 10 r.	> 10 - 12 r.	> 12 - 14 r.	> 14 - 16 r.	> 16
0 - 5 dní	0 - 2 dni	0	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%
> 5 - 7 dní	> 2 - 3 dni	> 0 - 0,5 dňa	40%	45,0%	50%	50%	60%	60%	70%	70%
> 7 - 8 dní	> 3 - 3,5 dňa	> 0,5 - 0,75 dňa	37,5%	42,5%	45%	45%	55%	55%	60%	60%
> 8 -	> 3,5 - 4 dni	> 0,75 -	35%	37,5%	40%	40%	50%	50%	55%	55%

10 dní		1 deň								
> 10 – 15 dní	> 4 – 5 dní	> 1 – 1,5 dňa	32,5%	32,5%	35%	35%	40%	40%	45%	45%
> 15 – 30 dní	> 5 – 6 dní	> 1,5 dňa	20%	30%	30%	30%	35%	35%	40%	40%
> 30 dní	> 6 dní	> 2 dni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Zdroj: PKZ Kia Motors Slovakia

14. Mzda

Výška 14. mzdy: 175 % zo základnej mzdy (mzdová tarifa)

Výplatný termín: december príslušného kalendárneho roku

Cieľová skupina: zamestnanci, ktorí odpracovali minimálne 3 celé kalendárne mesiace.

Tabuľka č. 2: Kritériá pre 14. mzdu v spoločnosti Kia Motors Slovakia

Dochádzkové kritériá			14. mzda						
PN+OČR+ neplatené voľno	Návšteva lekára, sprevádzanie RP	Neospravedlná absencia	Plnenie výrobného plánu						
			≥ 100%	> 98,3%	> 96,7%	> 95,1%	> 93,5%	> 91,9%	menej ako > 91,9%
0 – 5 dní	0 – 2 dni	0	175%	170%	165%	157%	107%	69%	55%
> 5 – 7 dní	> 2 – 3 dni	> 0 – 0,5 dňa	160%	155%	150%	143%	97%	63%	40%

> 7 – 8 dni	> 3 – 3,5 dňa	> 0,5– 0,75 dňa	155%	150%	147%	139%	95%	61%	35%
> 8 – 10 dni	> 3,5 – 4 dni	> 0,75 – 1 deň	127%	123%	120%	114%	78%	50%	35%
> 10 – 15 dni	> 4 – 5 dni	> 1 – 1,5 dňa	105%	102%	100%	95%	65%	42%	30%
> 15 – 30 dni	> 5 – 6 dni	> 1,5 dňa	80%	78%	76%	72%	50%	32%	30%
> 30 dni	> 6 dni	> 2 dni	60%	58%	56%	51%	40%	20%	0%
> 40 dni			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Zdroj: PKZ Kia Motors Slovakia

Výrobný bonus

Výška bonusu: 320 €

Výplatný termín: vyplácaný štvrťročne (január, apríl, júl, október)

Cieľová skupina: zamestnanci, ktorí nie sú v skúšobnej dobe

Tabuľka č. 3: Bonusy podľa plnenia výrobného plánu v spoločnosti Kia Motors Slovakia

Odpracovaný čas	Neospravedlnená absencia	Koefficient (bonus x koefficient)	Plnenie výrobného plánu (kvartál)						
			≥ 100%	> 98.3%	> 96.7%	> 95.1%	> 93.5%	> 91.9%	menej ako 91.9%
≥ 90%	0 až 0,5 hod.	1,00	€ 320	€ 309,94	€ 303,54	€ 287,09	€ 195,66	€ 125,90	€ -
≥ 75%	> 0,5 až 1 hod.	0,75	€ 240	€ 232,45	€ 227,65	€ 215,32	€ 146,75	€ 94,43	€ -
≥ 65%	> 1 až 2 hod	0,50	€ 160	€ 154,97	€ 151,77	€ 143,54	€ 97,83	€ 62,95	€ -
≥ 55%	> 2 až 3 hod	0,35	€ 112	€ 108,48	€ 106,24	€ 100,48	€ 68,48	€ 44,07	€ -
≥ 50%	> 3 až 0,5 dňa	0,25	€ 80	€ 77,48	€ 75,88	€ 71,77	€ 48,92	€ 31,48	€ -
≥ 25%	> 0,5 až 1 deň	0,10	€ 32	€ 30,99	€ 30,35	€ 28,71	€ 19,57	€ 12,59	€ -
≥ 0%	>1 deň	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Zdroj: PKZ Kia Motors Slovakia

Bonus za úspešný rok a budovanie značky

Výška bonusu: 400 €

Výplatný termín: marec príslušného roka 2020, 2021, 2022

Cieľová skupina: všetci zamestnanci

Výška bonusu sa počíta podľa pomeru celkového odpracovaného času k fondu pracovnej doby (FPD) zamestnanca za predchádzajúci kalendárny rok a to nasledovne:

- výška bonusu 150 € ak zamestnanec odpracoval minimálne 30% z FPD,
- výška bonusu 300 € ak zamestnanec odpracoval minimálne 60% z FPD,
- výška bonusu 400 € ak zamestnanec odpracoval minimálne 90% z FPD.

Za **prácu nadčas** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa

zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Za **prácu vo sviatok** zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenia 50% z jeho priemerného zárobku a 100 % jeho základnej mzdy. Mzdové zvýhodnenia patria aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna.

Zamestnancovi patrí za prácu nadčas v jeho **dni nepretržitého odpočinku** v týždni mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

Za **prácu v poobednej zmene** v čase od 14:00 do 22:00 hod. na pracoviskách s dvojmennou a trojmennou prevádzkou patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,40 €/hod.

Zamestnancovi patrí za **nočnú prácu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu alebo 1,90 € za hodinu, podľa toho čo je vyššie. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, ak za túto nočnú prácu patrí aj mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

Zamestnancovi patrí za **sťažený výkon práce v tretej kategórii** podľa § 124 ZP popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu, alebo 0,70 € za hodinu, podľa toho čo je vyššie.

Pri **prekážkach v práci na strane zamestnávateľa** patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

Pri **vážnych prevádzkových dôvodoch** patrí zamestnancovi za prvé 3 pracovné zmeny v kalendárnom mesiaci náhrada mzdy v sume 60 % jeho priemerného zárobku. Za pracovné zmeny, ktoré v jednom kalendárnom mesiaci presahujú 3 pracovné zmeny, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 65 % jeho priemerného zárobku.

Tabuľka č. 4: Zásady poskytovania a použitie sociálneho fondu v spoločnosti Kia Motors Slovakia

Udalosť	Popis	Výška príspevku	Poznámka
Príspevok na jedno jedlo		0,42 eur	vrátane študentov duálneho vzdelávania (príspevok pre študentov sa nevzťahuje na stravný kredit)
Vianočný kupón	Zamestnanec si na začiatku kalendárneho roka zvolí jeden preferovaný benefit z 2a); 2 b); 2c)	120 eur ročne	Vyplatené v decembri príslušného kalendárneho roka.
Cafetéria		120 eur ročne	- Príspevok pripísaný v januári,
Multisport	- nárok majú iba zamestnanci, ktorí sú počas kalendárneho roka minimálne 6 celých kalendárnych mesiacov v evidenčnom stave	120 eur ročne	- v prípade nástupu počas roka sa zamestnancom pripíše alikvotná čiastka za celá kalendárne mesiace do konca roka
Rodinná udalosť	Narodenie dieťaťa	300 eur	nárok majú aj zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke
	Vlastná svadba	330 eur	
Úmrtie	Úmrtie zamestnanca	500 eur	jednorazovo pre najbližších príbuzných
		1 000 eur / dieťa	na každé nezaopatrené dieťa
	Úmrtie manželky/a, dieťaťa	400 eur	

	Úmrtie jedného z rodičov	200 eur	
Mimoriadna udalosť	ekologická katastrofa alebo výnimočná sociálna situácia	do 2000 eur	<ul style="list-style-type: none"> - po súhlase zástupcov zamestnancov - maximálne 1x ročne zamestnanec je povinný vykladať poskytnutú sumu
Odmena pri Pracovnom Jubileu	Po odpracovaní 5 rokov	100 eur	<ul style="list-style-type: none"> - Obdobie kedy zamestnanec nie je v evidenčnom stave sa nepovažuje za odpracovaný čas
	Po odpracovaní 10 rokov	200 eur	
	Po odpracovaní 15 rokov	300 eur	
Príspevok na nákup školských potrieb		50 eur jednorazovo	iba pri nástupe do 1. ročníka ZŠ a SŠ, po doručení potvrdenia o nástupe do školy
Odmena pre darcov krvi	Bronzová Jánskeho plaketa	33 eur	
	Strieborná Jánskeho plaketa	50 eur	
	Zlatá Jánskeho plaketa	100 eur	
	Diamantová Jánskeho plaketa	150 eur	
	Kňazovického plaketa	200 eur	
Príspevok na operatívny lízing	zamestnanec	150 eur	<ul style="list-style-type: none"> - jednorazovo, na jedno vozidlo - do ročného limitu 22 500 €
Príspevok na rehabilitáciu	zamestnanec	300 eur	jednorazovo v poslednej výplate pri skončení pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou zo

		strany zamestnávateľa z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu
--	--	---

Zdroj: PKZ Kia Motors Slovakia

4. BOZP

Každý zamestnanec KMS je poistený v zmysle zmluvy o **úrazovom poistení** uzavretej zamestnávateľom od okamihu nástupu do zamestnania do skončenia pracovného pomeru. Poistné hradí zamestnávateľ.

Rozsah poistenia: smrť úrazom a trvalé následky úrazom podľa ich rozsahu.

Právo na plnenie poistnej udalosti (náhradu škody) má poistený, t.j. zamestnanec KMS, respektíve jeho rodinní príslušníci. Náhradu škody si uplatňuje v príslušnej poisťovni, s ktorou má KMS uzavretú zmluvu, prostredníctvom tlačív, ktoré sú k dispozícii u zamestnávateľa na oddelení ľudské zdroje.

Cestovné poistenie sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu. Poistenie je zabezpečované oddelením všeobecnej záležitosti na základe žiadosti príslušného nadriadeného zamestnanca, ktorý je na pracovnú cestu vyslaný. Podrobné informácie o cestovnom poistení budú poskytnuté na požiadanie.

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou s cieľom zabezpečiť doplnkové dôchodkové sporenie pre svojich zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené rozhodnutím príslušného orgánu na ochranu zdravia do tretej a štvrtej kategórie v zmysle právnych predpisov a platí týmto zamestnancom príspevok 2 % z vymeriavacieho základu v zmysle § 138 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou s cieľom zabezpečiť doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov a platiť týmto zamestnancom príspevok za nasledujúcich podmienok:

- mesačný príspevok zamestnávateľa 12 € za podmienky minimálneho príspevku zamestnanca 6 € mesačne alebo
- mesačný príspevok zamestnávateľa 20 € za podmienky minimálneho príspevku zamestnanca 15 € mesačne.

6. Iné

Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné **kolektívne spory** o výklad alebo plnenie kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom, ustanovením paritnej komisie. Paritná komisia má 4 členov, ktorá sa skladá z právnych zástupcov každej zmluvnej strany a určený zástupca za zamestnávateľa a za zástupcov zamestnancov. Účelom paritnej komisie je zdôvodnenie postojov oboch zmluvných strán za účelom dosiahnuť dohodu, aby nebol narušený sociálny zmier. V prípade, že sa nedohodnú 30 kalendárnych dní od písomného predloženia predmetu kolektívneho sporu, zmluvné strany postupujú v zmysle zákona 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v aktuálnom znení.

Lesy SR

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť za zamestnancov výdavky priamo súvisiace s prehlbovaním a udržiavaním kvalifikácie. Pre tento účel sa za také považujú lekárske prehliadky, psychotesty a kvalifikačné karty vodičov, ktoré zabezpečí zamestnávateľ. Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP.

2. Organizácia práce

36

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času. Minimálny rozsah tejto prestávky je 30 minút. Ak presahuje pracovná zmena výnimočne 10,5 hod., poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút.

Základná výmera dovolenky zamestnancov stanovená v § 103 ZP, sa v súlade s § 231 ods. 1 ZP, zvyšuje o jeden týždeň nad rámec stanovený v §103 ZP. Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov) sa poskytne **dodatková dovolenka** v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom – funkcionárom odborov, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 137, ods. 5, písm. c) a d) a § 138, ods. 1 ZP), pričom nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca:

- v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie v jeho vlastnom záujme,
- na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu po vyčerpaní dovolenky na zotavenie,
- na kontrolu technického stavu motorovej pily, používanej zamestnancom pre plnenie úloh zamestnávateľa v rozsahu všeobecne záväzného predpisu.

3. Odmeňovanie

Výplatný termín je stanovený na 21. kalendárny deň v mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom na mzdu vznikol nárok.

Mzda sa skladá z nasledujúcich mzdových zložiek:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- tarifnej mzdy,
- mzdových zvýhodnení a kompenzácií podľa tejto kolektívnej zmluvy,
- príplatkov podľa tejto kolektívnej zmluvy,
- odmien pri pracovných a životných jubileách,
- mimoriadnej mzdy polročnej a ročnej v prípade priaznivého hospodárskeho výsledku,
- zložky naturálnej mzdy v stanovenej výške,
- prémie,
- mimoriadnej odmeny,
- náhrady za pracovnú pohotovosť,
- náhrady mzdy.

Tabuľka č. 5: Tarifné mzdy robotníckych profesií v spoločnosti Lesy SR

Tarifná trieda	Mzdová tarifa		
	Hodinová		Mesačná mzda
	úkolová	časová	
	€	€	€
1	3,37	3,82	623
2	3,44	3,83	625
3	3,60	3,85	627
4	3,68	3,86	629
5	3,89	4,15	676
6	4,21	4,59	748

Zdroj: PKZ Lesy SR

Pre technicko-hospodárskych zamestnancov uplatňuje 12-triedny tarifný systém

Za dobu **práce nadčas** prináleží zamestnancovi popri mzde mzdové zvýhodnenie:

- vo výške 25 % priemerného zárobku, ak je práca vykonávaná v pracovných dňoch,
- vo výške 35 % priemerného zárobku, ak ide o rizikové práce vykonávané v pracovných dňoch,
- vo výške 50 % priemerného zárobku, ak je práca vykonávaná v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Za **prácu v sobotu** patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 3,40 € za každú hodinu práce. Za **prácu v nedeľu** patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 3,58 € za každú hodinu práce.

Za dobu **práce vo sviatok** prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda. Mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % priemerného zárobku prislúcha zamestnancovi za dobu práce vo sviatok, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna.

Zamestnancom, ktorí **pracujú v noci**, t. j. medzi 22:00 a 6:00 hodinou, prináleží mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 1,43 € za každú hodinu práce. Zamestnancom, ktorí pracujú v druhej zmene vo výrobných a obslužných činnostiach, zamestnávateľ poskytne za dobu od 14:00 až 22:00 hod. mzdu a príplatok 0,17 € za každú hodinu práce.

Zamestnancovi patrí mzdová **kompenzácia za sťažený výkon práce** pri vykonávaných pracovných činnostiach v prostredí v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie je vo výške 0,72 € za každú odpracovanú hodinu. V prípade iných vplyvov je výška mzdovej kompenzácie 0, 50 € za každú odpracovanú hodinu.

Príplatok pre THZ zaradených do funkcie vedúci LO, ktorí sú držiteľmi platného osvedčenia o vykonaní skúšky OLH vo výške 34 € za mesiac.

Zamestnancom v kategórii R, ktorí sú poverení riadením a organizovaním prác v pracovnej čate a samotní sa ich aj zúčastňujú, prináleží príplatok za vedenie čaty v nasledovnej výške :

Tabuľka č. 6: Príplatky robotníckych profesií, poverených riadením a organizovaním prác v pracovnej čate v spoločnosti Lesy SR

0,20 € / odprac. hod	v čate s počtom zamestnancov 2
0,30 € / odprac. hod	v čate s počtom zamestnancov 3 - 5
0,40 € / odprac. hod	v čate s počtom zamestnancov 6 a viac

Zdroj: PKZ Lesy SR

Za **zásluhovosť** pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny :

- pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
- pri životnom jubileu 50 rokov veku,
- pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný, predčasný starobný, alebo invalidný dôchodok.

Výška tejto odmeny sa vypočítava ako percentuálny podiel od sumy 1 200 € podľa trvania pracovného pomeru v organizácii nasledovane:

Tabuľka č. 7: Odmeny za zásluhovosť v spoločnosti Lesy SR

Trvanie prac. pomeru v organizácii	Rozpätie odmeny v %
1 - 10 rokov	od 1 do 30
viac ako 10 - 15 rokov	od 31 do 50
viac ako 15 - 20 rokov	od 51 do 75
nad 20 rokov	od 76 do 100

Zdroj: PKZ Lesy SR

Zamestnávateľ v prípade priaznivého hospodárskeho vývoja vyplatí :

- polročnú mimoriadnu mzdu v mesiaci jún v min. výške 12 % zo započítateľnej základne zistenej za obdobie január – apríl,
- ročnú mimoriadnu mzdu v mesiaci december v min. výške 8 % zo započítateľnej základne zistenej za obdobie júl – november.

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:

- karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- odvrátenia mimoriadnej udalosti,
- prestoja, ktorý zamestnanec nezapríčinil,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- mimoriadne nepriaznivého počasia (trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná vrstva snehu, teplota nad +30°C na pracovisku v tieni a pod –20°C, keď zamestnanec zotrvá na pracovisku),
- vážnej prevádzkovej potrebe, po jeho predchádzajúcom súhlase a ak po preradení dosiahne nižšiu mzdu, ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy,

patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením.

Ak zamestnanec nemohol vykonať prácu pre **nepriaznivé poveternostné vplyvy** (Článok 52, písm. d), poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Za **neaktívnu časť pracovnej pohotovosti** nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom v mieste jeho bydliska, v zmysle § 96, ods. 4, mu prináleží náhrada vo výške 0,72 € /hod. , pokiaľ ide o pracovný deň alebo 0,75 € /hod. , pokiaľ ide o deň pracovného pokoja. Pokiaľ bol zamestnanec počas pracovnej pohotovosti povolaný na výkon práce, prináleží mu mzda s príslušnými mzdovými zvýhodneniami podľa charakteru práce.

Zamestnávateľ vyplatí **zvýšené (ďalšie) odstupné** zamestnancovi s ktorým pracovný pomer skončí dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1, písm. a), alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§ 76 ods. 2 ZP), podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov.

Takto vyplatené celkové odstupné musí byť v takej výške, aby súčet odstupného a zvýšeného odstupného bol podľa odpracovaných rokov nasledovný :

Tabuľka č. 8: Odstupné v spoločnosti Lesy SR

Trvanie pracovného pomeru	Výška celkového odstupného
viac ako	šestnásobok
5 rokov do 10 rokov	jeho priemerného zárobku

viac ako 10 rokov do 20 rokov	sedemnásobok jeho priemerného zárobku
viac ako 20 rokov	osemnásobok jeho priemerného zárobku

Zdroj: PKZ Lesy SR

Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržať takto stanovenú výšku celkového odstupného aj v prípade zmeny výšky odstupného v Zákonníku práce.

Zamestnávateľ vyplatí **zvýšené (ďalšie) odchodné** zamestnancovi pri odchode na invalidný dôchodok, zamestnancovi ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok alebo zamestnancovi, ktorý po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, podľa dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov.

Tabuľka č. 9: Odchodné v spoločnosti Lesy SR

Trvanie pracovného pomeru	Výška celkového odstupného
viac ako 5 rokov do 10 rokov	šesťnásobok jeho priemerného zárobku
viac ako 10 rokov do 20 rokov	sedemnásobok jeho priemerného zárobku
viac ako 20 rokov	osemnásobok jeho priemerného zárobku

Zdroj: PKZ Lesy SR

4. BOZP

42

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Odborový orgán má právo vykonávať **kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať (§ 149 ZP).

Zamestnávateľ vo vnútornom predpise:

- vypracuje podľa potreby aktualizuje a pravidelne vyhodnocuje koncepciu politiky
- BOZP,
- vypracuje a podľa potreby aktualizuje zoznam prác a pracovísk zakázaných ženám a mladistvým,
- upraví systém poskytovanie a udržiavania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- upraví systém ochrany zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci - pitný režim,
- upraví bezpečnostné a zdravotné požiadavky pre prácu s bremenami,
- vydá zákaz fajčenia na jeho pracoviskách,
- **upraví poskytnutie príspevku vo výške 100 € na kúpu špeciálnych korekčných prostriedkov pre prácu so zobrazovacou jednotkou** o to raz za päť rokov a v prípade ak v období do piatich rokov od poskytnutia tohto príspevku dôjde k zhoršeniu zraku, poskytne zamestnávateľ aj v tomto období príspevok a to na základe potvrdenia v lekárskom posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu,
- určí bezpečné pracovné postupy tam, kde to nie je upravené všeobecnými predpismi,
- upraví postup pri bezprostrednom a vážnom ohrození zdravia, vrátane organizácie prvej pomoci. K tomu vyškolí primeraný počet zamestnancov na vykonávanie prvej pomoci,
- upraví spôsob a formu pravidelného, zrozumiteľného a preukázateľne realizovaného oboznamovania zamestnancov so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa vykonávanej práci

právnymi predpismi a ostatnými predpismi, vrátane prác, ktoré sú zakázané ženám a mladistvým, o neodstrániteľných nebezpečenstvách a rizikách prác, zásadami ochrany zdravia pri práci a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku, bezpečnými pracovnými postupmi.

Zamestnávateľ na svoje náklady pre zamestnancov zabezpečuje:

- zdravotný dohľad a lekárske prehliadky vo vzťahu k práci,
- odstraňovanie nebezpečenstiev a ohrozenie na princípoch dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov,
- na základe písomného požiadania zamestnanca **očkovanie proti kliešťovej encefalitíde**,
- na pracoviskách kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia,
- psychologickú pomoc pri pracovných úrazoch
- zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov pracovnou zdravotnou službou,
- zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou; zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika,
- zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu zaradenú do druhej kategórie najmenej raz za 24 mesiacov; zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie najmenej raz za rok
- Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pri opakovanom posúdení zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia vypracovanie písomného posudku o riziku,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

ak pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, alebo písomného záznamu o posúdení rizika, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika,

- Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov,

Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať **rekondičný pobyt** zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

Zamestnávateľ poskytne nad rámec zákona finančný príspevok postihnutému zamestnancovi, alebo jeho pozostalým, **pri vzniku pracovného úrazu:**

- v prípade úmrtia zamestnanca v dôsledku tohto úrazu čiastku vo výške 10 000,- €,
- v prípade poklesu miery schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % (úplná invalidita) čiastku vo výške 7 310,- €,
- V prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, dostane postihnutý čiastku 3 700,- €.

Príspevok sa poskytne v plnej výške, ak pracovný úraz vznikol bez zavinenia zamestnanca.

Zamestnávateľ poskytne náhradu za následky **choroby z povolania** nad rámec zákona. V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, dostane postihnutý čiastku 3 700,- €.

5. Sociálne podmienky

45

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/94 Z. z. v znení neskorších predpisov nad rámec povinného prídeltu, **ďalší prídelt** (§ 3 ,ods.1, písm. b1) je vo výške 0,5 % zo základu, pričom v prípade priaznivého hospodárskeho výsledku, zamestnávateľ navrhne zakladateľovi na schválenie prídelt zo zisku po zdanení do sociálneho fondu vo výške minimálne 20%, najviac však 200 000,- €.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí **poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla** alebo alternatívnu formu stravovania (stravovacia poukážka).

Zamestnávateľ **poskytne nealkoholické nápoje** v hodnote do 0,60 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme, alebo nápojovú poukážku v uvedenej hodnote tohto odseku.

Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov, ktorí prejavia záujem a spĺňajú podmienky zamestnávateľskej zmluvy na **doplňkovom dôchodkovom sporení**. Zamestnávateľ použije na doplnkové dôchodkové sporenie finančné prostriedky do výšky 3% z objemu vyplatených miezd účastníkom. Nad rámec prostriedkov podľa prvej vety bude ako prípadný ďalší zdroj na doplnkové dôchodkové sporenie použitý sociálny fond z povinného prídeltu.

Výška **náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti**, je 60% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom **použiť rekreačné zariadenie** š. p., bezplatne maximálne do sumy 80 €. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom použiť **príspevok na podnikovú rekreáciu** v hodnote 80,- € pre jedno dieťa vo veku 7-14 rokov na pobyt v letnom tábore v ÚZLPaR Antonstál.

6. Iné

Zmeny a doplnky KZ sa po dohode zmluvných strán uskutočňujú formou dodatkov. Zmluvné strany sa zaväzujú začať rokovanie o písomnom návrhu do 30 dní od jeho doručenia.

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad ustanovení KZ budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto zmluvu podpísali.

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú počas účinnosti kolektívnej zmluvy, za podmienky jej rešpektovania, dodržiavať sociálny mier.

Zmluvné strany začnú najmenej 60 dní pred skončením platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

Odvoz a likvidácia odpadu

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnancov, okrem zamestnancov pracujúcich v dvojzmennej prevádzke a na zbernom dvore, je 40 hodín týždenne.

V závode Spaľovňa odpadu v nepretržitej prevádzke z dôvodu nemožnosti prerušiť prácu, poskytuje sa primeraný čas na jedenie a oddych v trvaní 30 minút. Tento čas sa zamestnancom započítava do pracovného času a zamestnávateľ za tento čas poskytuje mzdu.

Zamestnávateľ môže z naliehavých prevádzkových dôvodov a potrieb nariadiť každému zamestnancovi okrem zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce **prácu nadčas** v rozsahu 150 hodín počas jedného kalendárneho roku. Z vážnych prevádzkových dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancami (okrem zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce) dohodnúť výkon ďalšej práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín ročne.

3. Odmeňovanie

Osobné prémie možno poskytnúť v maximálnej výške 25 % zo základnej mesačnej mzdy zamestnanca.

Zamestnancovi možno v prípade nadštandardného prekonávania bariér s nádobami a kontajnermi priznať **prémie za obtiažnosť** v celkovej výške 150 € za kalendárny mesiac.

Mesačný **príplatok za vedenie podriadených** patrí zamestnancom vo funkcii majster v sume 100 €.

Zamestnancovi v pracovnej pozícii „garážmajster“ prináleží funkčný príplatok vo výške 100 € mesačne.

Príplatok za zastupovanie sa poskytuje pokiaľ je pracovník poverený dlhodobým zastupovaním na základe písomného rozhodnutia GR spravidla na dobu určitú, v nasledujúcich mzdových rozpätiach:

- zástupca GR vo výške do 500 €,
- zástupca riaditeľa úseku vo výške do 250 €,
- zástupca manažera závodu vo výške do 250 €,
- zástupca vedúceho strediska alebo vedúceho oddelenia vo výške do 200 €.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné** vo výške dvojnásobku priemerného zárobku, ak odpracoval u zamestnávateľa 10 rokov a viac rokov, alebo vo výške trojnásobku priemerného zárobku ale odpracoval u zamestnávateľa 15 a viac rokov.

Zamestnancovi vykonávajúcemu **výlučne nočnú prácu**, ktorý je členom posádky zberového vozidla v Mestskej časti Bratislava - Staré Mesto, prináleží vždy po odpracovaní kalendárneho roka (t.j. 12 mesiacov) jednorazový príplatok vo výške 500 €.

Zamestnancovi v pracovnej pozícii „vodič“ a v pracovnej pozícii „závozník“ prináleží po odpracovaní prvých 3 mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru mimoriadna odmena (tzv. **náborový príspevok**), ak pracovný pomer naďalej trvá i po uplynutí prvých 3 mesiacov. Náborový príspevok pre zamestnanca v pracovnej pozícii „vodič“ predstavuje 500 Eur a náborový príspevok pre zamestnanca v pracovnej pozícii „závozník“ predstavuje 250 Eur.

Zamestnancovi, ktorý odporučí zamestnávateľovi uzavretie novej pracovnej zmluvy na pracovnú pozíciu „vodič“ alebo „závozník“ s osobou, ktorá nie je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, prináleží mimoriadna odmena 300 € po uplynutí prvých 12 mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru s osobou odporúčenou zamestnancom, ak pracovný pomer zamestnanca trvá.

Odmena sa môže priznať pri **pracovnom výročí** v nasledovnej výške:

- 20 rokov vo výške 500 €,
- 30 rokov vo výške 1000 €,
- 40 rokov vo výške 1500 €.

4. BOZP

Zamestnávateľ v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zabezpečí priebežné zisťovanie nebezpečenstiev a ohrození, posudzovanie rizík pri všetkých pracovných činnostiach vykonávaných zamestnancami a jeho pravidelné aktualizovanie podľa výsledkov hygienických meraní budú jednotlivé pracoviská následne prehodnocované z hľadiska rizikovosti. Merania budú periodicky opakované podľa platnej legislatívy, príp. keď to bude vyžadovať bezpečnosť práce alebo odborová organizácia, najviac 1x za rok.

Lekárske preventívne prehliadky pre všetkých zamestnancov, vždy:

- pred nástupom do práce,
- v súvislosti s výkonom práce,
- pred zmenou pracovného zaradenia,
- po dlhodobej PN (viac ako 3 mesiace),
- pri skončení pracovného pomeru.

Zamestnávateľ zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov pre BOZP boli prizývaní k vyšetrovaniu príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, k meraniu rizikových faktorov pracovného prostredia a ku kontrolám, vykonávaným orgánmi dozoru.

Pri **pracovnom úraze s následkom smrti** zamestnanca vyplatí zamestnávateľ pozostalým, okrem náhrad vyplývajúcich zo Zákonníka práce a osobitných predpisov, čiastku 3.400 €. Pri pracovnom úraze s následkom smrti, na ktorom postihnutý nemal žiadnu vinu, čiastku 10.000 €.

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ poskytne zo SF **príspevok na stravovanie**, nad rámec daný § 152 Zákonníka práce, vo výške 1,09 Eur každému zamestnancovi.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Z prostriedkov fondu sa môže hrať **príspevok na regeneráciu** pracovných síl do výšky maximálne 50 Eur ročne/na zamestnanca.

Zamestnávateľ poskytne v súlade s aktuálnym rozpočtom SF na konkrétny kalendárny rok príspevok pri **životnom jubileu 50 rokov** veku zamestnancom pri odpracovaní:

- 5-10 rokov – 235 €,
- 10-15 rokov – 335 €,
- 15-20 rokov – 500 €,
- 20 a viac rokov – 665 €,

pri **životnom jubileu 50 rokov** veku zamestnancom pri odpracovaní:

- 10-15 rokov – 335 €,
- 15-20 rokov – 500 €,
- 20 a viac rokov – 665 €.

Sociálna výpomoc môže byť poskytnutá:

- pri práceneschopnosti dlhšej ako 12 týždňov jednorazový príspevok vo výške 100 €,
- pri práceneschopnosti dlhšej ako 16 týždňov jednorazový príspevok vo výške 140 €,
- pri práceneschopnosti dlhšej ako 20 týždňov jednorazový príspevok vo výške 250 €,
- pri úmrtí zamestnanca príspevok vo výške 350 €,
- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžela, manželky, alebo dieťaťa) príspevok vo výške 150 €,
- v prípade závažného pracovného úrazu (s ťažkou ujmu na zdraví) za podmienky, že si úraz zamestnanec nezavinil výlučne sám alebo nezavinil pod vplyvom alkoholu a iných omamných látok, jednorazový príspevok vo výške 1.000,- € netto /mesiac počas doby jeho hospitalizácie.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom parkovanie vozidiel, ktorými sa zamestnanci dopravujú do práce v rámci areálu zamestnávateľa v rozsahu stanovenom príkazom generálneho riaditeľa.

Zamestnávateľ zabezpečí očkovanie proti chrípke a hepatitíde pre tých zamestnancov, u ktorých to odporučí pracovná zdravotná služba.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ, na základe prejaveneho záujmu zo strany zamestnancov, zorganizuje najmenej 1 x za kalendárny rok „vitalitné dni“, v rámci ktorých zabezpečí prostredníctvom odborného zdravotníckeho personálu meranie cukru, krvného tlaku a cholesterolu, ktoré sa bude realizovať v rámci naplánovanej firemnej akcie.

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami odborových organizácií môže rozhodnúť, že sa časť nevyčerpaného zostatku SF ku koncu kalendárneho roka poukáže priamo zamestnancom vo forme príspevku na regeneráciu pracovnej sily.

6. Iné

Sťažnosti alebo spory zamestnancov voči zamestnávateľovi, ktoré vzniknú z výkladu alebo pri plnení kolektívnej zmluvy, rieši zamestnávateľ a príslušný výbor odborovej organizácie. Sťažnosti a spory zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, rieši zamestnávateľ a príslušný výbor odborovej organizácie s najväčším počtom členov, ak zamestnanec neurčí inak. Ak nepríde k vyriešeniu sťažnosti alebo sporu do 60 dní odo dňa podania, zamestnanci majú možnosť uplatniť svoj nárok súdnou cestou

Zamestnávateľ bezplatne vykonáva zamestnancovi **zrážku** vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku, a to na základe dohody o zrážkach zo mzdy, ktorú zamestnávateľ uzatvorí so zamestnancom, ak sa zamestnanec rozhodol plniť svoje záväzky voči zástupcom zamestnancov touto formou.

Rozhlas a televízia Slovenska

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce
3. Odmeňovanie

Zamestnancovi pri splnení si všetkých pracovných povinností môže byť poskytnutá ročná motivačná odmena z pridelených prostriedkov určených pre zamestnanca, pričom táto suma bude krátená na základe opracovanej doby, za odpracovanú dobu sa považujú: aj dovolenka a platené prekážky v práci na strane zamestnanca mimo prestojov. Mzdové prostriedky vyčlenené, na tento druh odmeny, budú

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

rozdelené na jednotlivé sekcie. Vedúci zamestnanci, na základe celoročného hodnotenia práce zamestnanca pridelia ročnú motivačnú odmenu, a jej výšku vopred oznámia zamestnancovi. Vedúcim zamestnancom druhého stupňa pridelia na základe hodnotenia celoročnej práce riaditeľa sekcií a GR prideliť ročnú motivačnú odmenu vedúcim zamestnancom, ktorí sú priamo ním riadení.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

RTVS poskytne zamestnancom RTVS priestory salónika v objekte SRO - Žilinská ulica v Bratislave na súkromné oslavy životných a pracovných jubileí, a to za poplatok stanovený interným predpisom. Pre činnosť všetkých klubov seniorov RTVS, poskytne RTVS priestory salónika 1 x týždenne a v regionálnych štúdiách vhodnú miestnosť v rámci možností.

6. Iné

Slovak Telekom

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ bude na uvoľnené a novovzniknuté pracovné miesta prednostne zaraďovať výkonných a schopných vlastných zamestnancov, ktorí spĺňajú kvalifikačné požiadavky a majú predpoklady úspešného výkonu činnosti, zabezpečovať v súlade s predpokladaným rozvojom činnosti podniku odbornú prípravu zamestnancov pre zvládnutie novej techniky a technológie, zverejňovať voľné pracovné miesta v systéme Intranetu ST a vytvárať podmienky pre zamestnanie vlastných zamestnancov, ktorí podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratili spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnancov je stanovený nasledovne:

- 40 hodín týždenne pre zamestnancov pracujúcich v jednozmennej prevádzke;
- 38,75 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v dvojzmennej prevádzke;

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- 37,5 hodín týždenne pre zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke;

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Pri nariadení práce v dňoch pracovného pokoja bude zamestnávateľ prihliadať k možnostiam dopravy zamestnanca na pracovisko a späť do miesta bydliska.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí nie sú v skúšobnej dobe, **4 dni pracovného voľna** v kalendárnom roku, za ktoré im prináleží mzda.

3. Odmeňovanie

Výplatným termínom je 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Mzda zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnanca a zamestnávateľa.

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákonník práce, Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ST a PKZ.

Za **nočnú prácu** patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 1,20 EUR/hod. nočnej práce.

Za **prácu nadčas** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 35% priemerného zárobku, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia.

Za **prácu nadčas vo sviatok** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % priemerného zárobku, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna namiesto mzdového zvýhodnenia.

Za každú hodinu **neaktívnej pracovnej pohotovosti** na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy. Táto pracovná pohotovosť sa považuje za pracovný čas. Zamestnancovi sa za pohotovosť neposkytuje náhradné voľno. Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,80 EUR.

Za dobu **práce vo sviatok** patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou patrí za sviatok, ktorý pripadá na jeho obvyklý pracovný deň, náhrada mzdy.

Pri **preradení zamestnanca** na inú prácu v nižšom mzdovom zaradení z dôvodu následkov choroby z povolania v ST bude zamestnancovi zachovaná minimálne jeho pôvodne priznaná mzda až do skončenia pracovného pomeru v ST.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri **dosiahnutí 50. roku života** peňažnú odmenu vo výške 300 EUR, ak jeho pracovný pomer so zamestnávateľom ST ku dňu dovŕšenia 50. roku veku trval nepretržite najmenej 5 rokov.

Zamestnancovi, ktorý ešte nedovŕšil dôchodkový vek ku dňu skončenia pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ **základné odstupné** podľa dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru (počtu nepretržite odpracovaných rokov) v ST takto:

- do 1 roka 2 - násobok
- 1 rok a menej ako 2 roky 3 – násobok
- 2 roky a menej ako 5 rokov 4 - násobok
- 5 rokov a menej ako 10 rokov 6 – násobok
- 10 rokov a menej ako 20 rokov 7 – násobok
- 20 a viac rokov 8 – násobok

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 základné odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Ďalšie odstupné

Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ST ku dňu skončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu organizačných zmien alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu trval:

- **nepretržite najmenej 15 (a viac) rokov** a ktorý má viac ako 1 rok a menej ako 12 rokov do dovŕšenia dôchodkového veku, bude okrem základného odstupného v zmysle bodu 5.1.1. vyplatené ďalšie odstupné vo výške násobku priemerného mesačného zárobku v zmysle § 134 ZP (maximálne však vo výške 1100 EUR) nasledovne:

Tabuľka č. 10: Odstupné pri odchode na dôchodok v spoločnosti Slovak Telekom

počet rokov do dovŕšenia dôchodkového veku							
nad 1 do 2 rokov	nad 2 do 3 rokov	nad 3 do 4 rokov	nad 4 do 5 rokov	nad 5 do 6 rokov	nad 6 do 7 rokov	nad 7 do 10 rokov	nad 10 do 12 rokov
2- násobok	5- násobok	6- násobok	8- násobok	6- násobok	3- násobok	2- násobok	1-násobok

Zdroj: PKZ Slovak Telekom

- **nepretržite najmenej 10 rokov** vyplatí zamestnávateľ ďalšie odstupné vo výške 145 EUR za každý zavŕšený rok nepretržitého trvania pracovného pomeru v ST.

Osobitné odstupné

Okrem základného a ďalšieho odstupného z dôvodu organizačných zmien alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí:

- zamestnancovi so zdravotným postihnutím
 - 3 - mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 40 – 70%,
 - 5 - mesačné odstupné, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%;

55

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o nezaopatrené dieťa/deti
 - o 3 - mesačné odstupné, ak sa stará o 1 dieťa,
 - o 5 - mesačné odstupné, ak sa stará o viac ako 1 dieťa.

Zamestnancovi, ktorý sa nachádza v dobe skončenia pracovného pomeru dohodou v mimoriadne závažnej sociálnej situácii a nemá nárok na osobitné odstupné môže zamestnávateľ vyplatiť 1 - 5 mesačné **osobitné sociálne odstupné**.

Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom ST trval nepretržite najmenej 15 rokov a skončí pracovný pomer v ST dohodou dňom, ktorý bezprostredne predchádza dňu vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, alebo skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku, patrí osobitné odstupné vo výške 3-násobku priemerného mesačného zárobku a 80 EUR za každý nepretržite odpracovaný rok v ST.

4. BOZP

Zamestnávateľ vytvorí potrebné zdroje na úhradu výdavkov najmä na:

- zabezpečenie ochrany zdravia pri práci a hygienického vybavenia pracoviísk,
- očkovanie zamestnancov v infikovanom prostredí (meningoencefalitída, žltáčka, chrípka a pod.).

Zamestnávateľ poskytne pozostalým po zamestnancovi, ktorý utrpel **smrteľný pracovný úraz** pri výkone práce v ST, jednorazovú finančnú výpomoc vo výške 5 000 EUR, najneskôr do jedného mesiaca odo dňa úmrtia zamestnanca.

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o **doplnkovom dôchodkovom sporení** a o zmene a doplnení niektorých zákonov umožní účasť zamestnancov na tomto sporení. Výška príspevku účastníka na doplnkové dôchodkové sporenie je minimálne 3,32 EUR mesačne. Pre účastníkov DDS, ktorí si uplatňujú príspevok na DDS po 01.10.2008 , je výška minimálneho príspevku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

stanovená na 5 EUR. Príspevok zamestnávateľa je vo výške 1,00 % hrubej mzdy účastníka za príslušný mesiac, maximálne však 20 EUR. Výška príspevku zamestnávateľa nesmie byť menšia ako 3,32 EUR.

Zamestnávateľ bude tvoriť **sociálny fond** podľa zákona č. 152/1994 Z.z. z:

- z nákladov ako povinný prídel vo výške 1% zo stanovenej základne pre tvorbu sociálneho fondu a ďalší prídel vo výške 0,5% zo stanovenej základne;
- z rozdelenia zisku, vytvoreného v predchádzajúcom roku vo výške 0,7% z objemu plánovaných mzdových nákladov na daný rok;
- fond bude upravený o zostatky z predchádzajúceho roka.

Použitie sociálneho fondu bude nasledovné:

- príspevok na stravné lístky,
- sociálna výpomoc,
- iné zamestnanecké výhody.

Jednorazovú sociálnu výpomoc možno poskytnúť zamestnancom ST na preklopenie nepriaznivej životnej situácie ako je napr.:

- dlhodobá PN zamestnanca,
- dlhodobá starostlivosť o choré dieťa, manžela/manželku, rodičov alebo rodičov manžela/manželky,
- závažné poškodenie majetku z dôvodu živelných pohrôm (záplav, požiaru a pod.),
- smrť zamestnanca ST, resp. bývalého zamestnanca ST, ktorého smrť nastane do jedného mesiaca po ukončení pracovného pomeru – sociálna výpomoc bude poskytnutá pozostalým.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **príspevok na stravovanie** vo forme elektronickej stravovacej karty v hodnote stravovacej poukážky 4,50 EUR.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mesačne osobitný príspevok v hodnote stravovacej poukážky na každý pracovný deň a na každý sviatok, ktoré pripadnú na deň od pondelka do piatka (t. j. aj v prípade, ak na takýto deň pripadne napr. čerpanie dovolenky, alebo práceneschopnosť zamestnanca

alebo sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie podľa ZP), vždy však minimálne v hodnote stravovacej poukážky.

6. Iné

Komunikácia medzi zmluvnými stranami sa uskutočňuje formou vzájomných osobných stretnutí, rokovaní a prostriedkami elektronickej komunikácie. Závery(stanoviská) z osobných rokovaní sa zaznamenajú v zápise, ktorého správnosť potvrdia svojimi podpismi oprávnení zástupcovia zmluvných strán, závery(stanoviská) z elektronickej komunikácie sa uvedú v príslušnom e-maile.

Zamestnávateľ bude do 10 pracovných dní po schválení Predstavenstvom ST, a. s. informovať odborové zväzy o **Business pláne** na daný rok. Na požiadanie OZ zamestnávateľ zabezpečí pracovné stretnutie zástupcov manažmentu ST so zástupcami OZ, resp. zástupcami príslušného odborového orgánu. Na týchto stretnutiach budú poskytnuté informácie o plnení Business plánu a vývoji zamestnanosti.

Slovenská pošta

1. Zamestnanosť

Pri rozhodovaní o tom, s ktorým zamestnancom bude v dôsledku organizačnej zmeny rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ bude prihliadať na schopnosti, spoľahlivosť, pracovný výkon a kvalifikáciu zamestnancov. Najmä nepristúpi k rozviazaniu pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné:

- so zamestnancom, ktorý dovŕšil 52 rokov veku, a ktorý u zamestnávateľa odpracoval minimálne 15 rokov,
- s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o nezaopatrené dieťa do 15 rokov veku,
- s obidvomi manželmi zamestnanými u zamestnávateľa.

2. Organizácia práce

a) pracovné voľno s náhradou mzdy:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1. úmrtie rodinného príslušníka, tri pracovné dni, na ktoré pripadla zamestnancovi pracovná zmena podľa rozpisu pracovných zmien a ktoré bezprostredne predchádzajú pohrebu alebo nasledujú po pohrebe, pri úmrtí manžela, dieťaťa alebo rodičov a jeden ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. účasť na pohrebe súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, manžela/manželky dieťaťa zamestnanca, pracovné voľno na jeden deň a na jeden ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. sprevádzanie rodinného príslušníka, najviac desať pracovných dní v roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času osamelému zamestnancovi pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrovanie a na vopred určené ošetrovanie alebo liečenie,
4. zamestnancovi, ktorý bol pri výkone práce alebo v súvislosti s výkonom práce, obeťou lúpežného prepadnutia, v rozsahu troch pracovných dní s náhradou mzdy súvisle čerpaných najneskôr do jedného mesiaca od udalosti, pokiaľ to dovoľuje zdravotný stav zamestnanca alebo v rozsahu piatich pracovných dní s náhradou mzdy na absolvovanie rehabilitačného pobytu, čerpaných najneskôr do štyroch mesiacov po udalosti, pokiaľ to dovoľuje zdravotný stav zamestnanca, na náklady zamestnávateľa; po uplynutí tejto doby nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy zanikne. Podmienkou je, že lúpežné prepadnutie bolo nahlásené a šetrené podľa interných dokumentov zamestnávateľa,
5. svadba zamestnanca – dva dni, z toho pracovné voľno na jeden deň na účasť na svadbe,
6. účasť zamestnanca na športových, kultúrnych a iných akciách organizovaných zamestnávateľom – jeden deň na účasť na športových hrách; zamestnancovi vykonávajúcemu nočnú prácu zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy počas nočnej pracovnej zmeny, ktorej koniec alebo začiatok zasahuje do dňa účasti zamestnanca na športových hrách; súbeh čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy počas dvoch pracovných zmien v rovnaký deň sa vylučuje.
7. Začiatok povinnej školskej dochádzky dieťaťa zamestnanca – jeden deň; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému rodičovi dieťaťa, ktorý je zamestnancom.+

Na žiadosť zamestnanca, ktorý sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov veku, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky v rozsahu najmenej troch týždňov v období školských prázdnin, z toho najmenej dva súvislé týždne v období letných školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

3. Odmeňovanie

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

- Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a nebol po dohode preradený na inú prácu, resp. zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- Ak zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu pre iné vážne prevádzkové dôvody, v prípade ktorých sa nevyžaduje prítomnosť zamestnanca na pracovisku, zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Tieto dôvody zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou.
- Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu jedenkrát v kalendárnom roku nasledovne:

- od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 75% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.

60

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Na základe pozitívneho hospodárskeho výsledku za predchádzajúci kalendárny rok sa zamestnávateľ zaväzuje vyplatiť zamestnancom odmenu do výšky 30% z vytvoreného zisku pred zdanením. O konkrétnej výške a forme odmeny rozhodne Predstavenstvo SP, a.s.

Zamestnancovi, ktorý pracuje v delených zmenách, patrí mzdové zvýhodnenie o sumu:

- 1,50 EUR, ak prerušenie pracovnej zmeny je v rozsahu 1,00 až 1,99 hodiny,
- 0,40 EUR sa zvyšuje príplatok podľa písmena a) za každú ďalšiu celú hodinu prerušenia.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť interného lektora, patrí za každú odučenú vyučovaciu hodinu mzdové zvýhodnenie vo výške 7 EUR.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce patrí okrem odstupného podľa § 76 Zákonníka práce aj ďalšie odstupné, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval nepretržite:

- od 5 do 10 rokov vo výške jeden a pol násobku priemerného mesačného zárobku,
- od 10 (vrátane) do 15 rokov vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku,
- od 15 (vrátane) do 25 rokov vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku,
- od 25 rokov (vrátane) vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil 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 úradu verejného zdravotníctva, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné podľa §76a Zákonníka práce zvýšené o dva a pol násobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa nepretržite tri roky (vrátane) a ak:

- zamestnanec skončí pracovný pomer v deň, ktorý bezprostredne predchádza dňu vzniku nároku na starobný dôchodok, ak zamestnancovi nebol do dňa vzniku nároku na starobný

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

dôchodok priznaný predčasný starobný dôchodok rozhodnutím Sociálnej poisťovne; zamestnanec predloží zamestnávateľovi rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní starobného dôchodku,

- zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou po vydaní rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne. S rozhodnutím Sociálnej poisťovne musí byť zamestnávateľovi predložený písomný doklad o doručení zásielky (napr. obálka),
- zamestnanec po skončení pracovného pomeru predloží zamestnávateľovi rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní predčasného starobného dôchodku, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne. S rozhodnutím Sociálnej poisťovne musí byť zamestnávateľovi predložený písomný doklad o doručení zásielky (napr. obálka).

4. BOZP

Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnanca, ktorý bol pri výkone práce alebo v súvislosti s výkonom práce obeťou lúpežného prepadnutia, psychologické poradenstvo do 48 hodín od nahlásenia mimoriadnej udalosti ako prevenciu pred posttraumatickými stresovými poruchami. Podmienkou je, že mimoriadna udalosť bola nahlásená a šetrená podľa interných dokumentov zamestnávateľa.

5. Sociálne podmienky

Hodnota stravovacej poukážky pri náhradnej forme stravovania je 4 EUR.

Zamestnávateľ zabezpečí ďalšie teplé hlavné jedlo pre zamestnancov, ktorí súvisle vykonávajú prácu nadčas viac ako štyri hodiny.

Výška mesačného príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie poskytnutého zamestnávateľom pre zamestnancov –sporiteľov sa určuje nasledovne:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- skupina zamestnancov do dňa dovŕšenia 40 rokov veku vrátane mesiaca, v ktorom dôjde k dovŕšeniu 40 rokov veku 5 EUR,
- skupina zamestnancov nad 40 rokov veku od mesiaca nasledujúceho po dovŕšení 40 rokov veku do dňa dovŕšenia 52 rokov veku vrátane mesiaca, v ktorom dôjde k dovŕšeniu 52 rokov veku 12 EUR,
- skupina zamestnancov nad 52 rokov veku od mesiaca nasledujúceho po dovŕšení 52 rokov veku do dňa dovŕšenia dôchodkového veku 16 EUR.

Výška mesačného príspevku na iné poistenie sa určuje nasledovne:

- zamestnávateľ prispeje na poistenie vo výške 20 EUR tomu zamestnancovi, ktorý uzatvorí iné poistenie a na inom poistení sa podieľa sumou najmenej 5 EUR mesačne,
- zamestnávateľ prispeje na poistenie vo výške 18 EUR tomu zamestnancovi, ktorý uzatvorí iné poistenie a na inom poistení sa nemusí finančne podieľať.

Zamestnávateľ zabezpečí platnosť dojednaného hromadného poistenia zodpovednosti za škody spôsobené pri výkone povolania pre všetkých kmeňových zamestnancov počas celej doby platnosti PKZ, minimálne však tri roky. Náklady na toto poistenie sú plne hradené zamestnávateľom. Zamestnávateľ zverejní podmienky poistenia tak, aby boli prístupné všetkým zamestnancom.

Finančný príspevok sa poskytuje len pre zamestnancov podľa celkovej doby zamestnania u zamestnávateľa, prípadne jeho právnych predchodcov:

Tabuľka č. 11: Výška poistenia zodpovednosti za škody v spoločnosti Slovenská pošta

Odpracované roky	25 rokov	30 rokov	35 rokov	40 rokov
Výška príspevku	200 EUR	220 EUR	250 EUR	300 EUR

Zdroj: PKZ Slovenská pošta

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Z dôvodu súvislej pracovnej neschopnosti v trvaní 180 kalendárnych dní 150 EUR. Výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej pracovnej neschopnosti nemôže v príslušnom roku presiahnuť 150 EUR.
- Z mimoriadne závažných dôvodov:
 - v prípade smrteľného pracovného úrazu 3 500 EUR,
 - v prípade lekárskeho zákroku potrebného na zlepšenie zdravotného stavu zamestnanca, maximálne 166 EUR podľa skutočnej finančnej úhrady zamestnanca,
 - v ostatných mimoriadne závažných dôvodoch 166 EUR alebo vo výške, na ktorej sa dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu do zamestnania a späť pravidelnou verejnou hromadnou dopravou:

- zamestnancom, ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve Slovenskej republiky a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania sú najmenej 7 EUR mesačne, výška príspevku je 30 % skutočne vynaložených výdavkov,
- zamestnancom, ktorí dochádzajú z miesta trvalého bydliska do miesta výkonu práce viac ako 30 km a menej ako 40 km, výška príspevku je 20 % skutočne vynaložených výdavkov,
- zamestnancom, ktorí dochádzajú z miesta trvalého bydliska do miesta výkonu práce 40 km a viac, výška príspevku je 35 % skutočne vynaložených výdavkov.

6. Iné

Slovenský plynárenský priemysel

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ zabezpečí pre rozvoj ľudského potenciálu spoločnosti efektívne využívanie jestvujúcich zamestnancov, ich rozmiestňovanie tak, aby boli využité ich znalosti, schopnosti a predpoklady ďalšieho rozvoja (preraďovanie zamestnancov) a prijímanie nových zamestnancov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ vytvára priestor pre interné zverejňovanie pracovných miest v spoločnosti tak, aby zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach. Zverejnenie voľných pracovných miest v SPP zabezpečuje zamestnávateľ vhodným spôsobom.

Zamestnancovi, ktorý uspeje vo výberovom konaní, nebude zamestnávateľ brániť v zmene pracovného miesta, pričom prihliada na zabezpečenie nevyhnutnej náhrady na doterajšie miesto zamestnanca.

Zamestnanec, ktorý neuspeje v internom výberovom konaní na akékoľvek pracovné miesto, nemôže byť z tohto dôvodu na doterajšom pracovnom mieste znevýhodňovaný.

2. Organizácia práce

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, za podmienok upravených v § 91 ods. 1 ZP (Prestávky v práci), ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a **jedenie v trvaní 30 minút**. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť 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. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena presahuje **10 a 1/2 hodiny**, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie **v trvaní ďalších 15 minút**. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Dovolenka nad základnú výmeru v zmysle ZP 2a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **3 dni** dovolenky nad základnú výmeru určenú v bode 1 tohto článku a v nadväznosti na § 103 ods. 1) a 2) ZP.

Pracovné voľno zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za nasledovných podmienok: podmienkou čerpania pracovného voľna je vyčerpanie celej dovolenky z predchádzajúceho roka a 10 dní dovolenky z nároku na dovolenku za rok, v ktorom sa čerpá pracovné voľno. U novo nastúpených zamestnancov, ktorých nárok na dovolenku v roku, v ktorom nastúpili do pracovného pomeru v SPP je nižší ako 10 dní, je podmienkou čerpania tohto voľna vyčerpanie celého nároku na dovolenku za príslušný rok;

3. Odmeňovanie

Zamestnávateľ vyčlení ročne na individuálne úpravy základných miezd zamestnancov sumu zodpovedajúcu **0,5% základných miezd zamestnancov**, ktorí sú v evidenčnom stave k 1. januáru príslušného roka.

Každému zamestnancovi, ktorý je k 31.05. príslušného roka (rok vyplatenia 13. mzdy) v pracovnom pomere, v evidenčnom stave u zamestnávateľa a k tomuto dňu odpracoval u zamestnávateľa (bol v evidenčnom stave) nepretržite minimálne 12 mesiacov, **vyplatí zamestnávateľ peňažné plnenie vo výške 500 €**, v zmysle § 118 ods. 4 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, v znení zmien a doplnkov. Zamestnancovi, ktorý bol počas týchto 12 mesiacov práceneschopný nepretržite 30 a viac kalendárnych dní, sa peňažné **plnenie kráti o 1/12 za každých 30 kalendárnych dní nepretržitého trvania práceneschopnosti**.

Cieľová odmena bude vyplatená v nasledovnom členení: Fixná časť - **50% základnej mzdy zamestnanca k 31.12.** predchádzajúceho roka u zamestnancov na MD/RD, ktorí nastúpili na MD/RD pred 31.12. predchádzajúceho roka, 50% základnej mzdy, ktorú mali pred nástupom na MD/RD - + **350€/zamestnanec** Fixná časť bude vyplatená každému zamestnancovi spĺňajúcemu podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve a stanovené v Pravidlách vyplatenia CO.

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti:

zamestnancovi sa poskytnú za hodinu nariadenej alebo dohodnutej neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

a 1) na pracovisku • pracovný deň - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, • deň pracovného voľna (sobota, nedeľa) - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy s príplatkom **25%** z tejto pomernej časti základnej zložky mzdy, • sviatkov (štátny) a v dňoch pracovného pokoja určených Zákonom o štátnych sviatkoch - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy s príplatkom **100%** z tejto pomernej časti základnej zložky mzdy, • v dňoch 24.12. a 31.12. - mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy s príplatkom **150%** z tejto pomernej časti základnej zložky mzdy.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

a 2) na inom dohodnutom mieste (mimo pracoviska) • **0,90€ /hod. - v pracovný deň, • 1,09€ /hod. - v deň pracovného voľna** (sobota, nedeľa), vo sviatok (štátny) a v dňoch pracovného pokoja určených zákonom o štátnych sviatkoch. Zamestnávateľ upraví v rokoch 2021 s 2022 náhradu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na inom dohodnutom mieste (mimo pracoviska) o infláciu predchádzajúceho kalendárneho roka vyhlásenú Štatistickým úradom SR (meranej indexom rastu spotrebiteľských cien).

4. BOZP

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom rozsah zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania a zabezpečí odškodnenie a poskytnutie náhrad v zmysle platného právneho predpisu.

Zamestnávateľ vykoná v spolupráci s odborovou organizáciou 1 x ročne periodické preverky BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Zamestnávateľ sa zaväzuje osloviť poskytovateľov rekondičných pobytov za účelom dohodnutia zvýhodnených (zľavnených) cien alebo výhodnejších služieb na pobyty pre zamestnancov, a to na celé obdobie platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy. Pobyty v týchto zariadeniach si objednávajú a priamo uhradia zamestnanci.

Výška ďalšieho odstupného: Odpracované roky 1 Násobok mesačnej mzdy zamestnanca, v rozpätí minimálne **700€ - maximálne 1500€** Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov **2 Násobok**, Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov Najmenej 20 rokov **3 Násobok** .

5. Sociálne podmienky

V prípade, ak zamestnávateľ dosiahne zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, tvorí sociálny fond z nákladov prídelom vo výške **1,5% zo základu stanoveného** v § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov (súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok). V prípade, ak zamestnávateľ tieto podmienky nesplní, tvorí sociálny fond **vo výške**

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

1% zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Stravovanie zamestnancov Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, resp. v iných zamestnávateľom vybraných stravovacích zariadeniach alebo zabezpečí dovoz čerstvej alebo mrazenej stravy a podmienky na jej prípravu a to tak, že prispeje na stravovanie vo výške **55% ceny jedla**, najviac však na každé hlavné jedlo do **výšky 55 % stravného poskytovaného** pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín v zmysle Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Zvyšok kalkulovanej ceny hlavného jedla (stravovacej poukážky) vrátane DPH hradí zamestnanec.

Pracovné jubileá:

Zamestnávateľ odmení zamestnancov za pracovné jubileum, za ktoré sa považuje dlhoročná práca u zamestnávateľa, pričom výška odmeny sa vypočíta podľa počtu nepretržite odpracovaných rokov u zamestnávateľa (započítavanie rokov podľa časti I, článok 5 tejto KZ), nasledovne:

Odpracované roky Výška odmeny

10 rokov 120 €

20 rokov 220 €

25 rokov 270 €

30 rokov 350 €

35 rokov 450 €

40 rokov 620 €

S cieľom poskytnúť pomoc a podporu pri ťažkej životnej situácii poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou pri trvalej invalidite jednorazovú **sociálnu výpomoc vo výške 4 500 €**. Nárok na sociálnu výpomoc si uplatňuje zamestnanec právoplatným rozhodnutím o trvalej invalidite. Zamestnanec, ktorý rozviaže pracovný pomer z dôvodov v zmysle §

63 ods.1, písm. c) ZP a zamestnávateľ mu vyplatí odstupné, nemá nárok na podporu v núdzi podľa tohto ustanovenia.

Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca hradí náklady na zakúpenie vencov, a to do výšky 200€ a náklady spojené s dopravou zamestnancov na pohreb.

Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 200 €/dieťa.

Príspevok sa vypláca pri narodení dieťaťa, po predložení rodného listu. V prípade, ak obaja rodičia dieťaťa pracujú u zamestnávateľa, príspevok sa vyplatí len jednému z nich.

Rodinnému príslušníkovi zamestnanca - jednorazovú sociálnu výpomoc pri úmrtí zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania vo výške:

2 700,00€ - manželovi/manželke, ktorý sa zvýši o ďalších

3 350,00€ - ak má zamestnanec aspoň 1 nezaoparené dieťa, ktorý sa zvýši o ďalších

660,00€ - ak je pozostalým invalidné alebo zdravotne postihnuté dieťa.

Rodinnému príslušníkovi zamestnanca - jednorazovú sociálnu výpomoc pri úmrtí zamestnanca vo výške:

1 000,00€ - manželovi/manželke, ktorý sa zvýši o ďalších

1 350,00€ - ak má zamestnanec aspoň 1 nezaoparené dieťa, ktorý sa zvýši o ďalších

660,00€ - ak je pozostalým invalidné alebo zdravotne postihnuté dieťa.

Zamestnancovi - jednorazovú sociálnu výpomoc pri úmrtí manžela/manželky zamestnanca, ktorý sa stará o nezaoparené dieťa, vo výške 830€/na každé nezaoparené dieťa.

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na ocenenie darcov krvi:

- pri získaní bronzovej Jánskeho plakety (10 odberov) 34 €

- pri získaní striebornej Jánskeho plakety (20 odberov) 50 €

- pri získaní zlatej Jánskeho plakety (muži 40, ženy 30 odberov) 67 €
- pri získaní diamantovej Jánskeho plakety (80M, 60Ž odberov) 83 €
- medaila profesora MUDr. Jána Kňazovického (100 odberov) 83 €
- medaila MUDr. Krišľa (viac ako 100 odberov a zásluhy o transfúziectvo) 83 €

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu, starostlivosť o zdravie, šport a kultúru vo výške 100€/zamestnanec/rok.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na DDS sumou zodpovedajúcou dvojnásobku príspevku zamestnanca, maximálne však do výšky určenej zamestnávateľom ako maximum v tabuľke podľa príslušnej vekovej kategórie, za podmienky, že tento maximálny mesačný príspevok nepresiahne 6% hrubej mzdy zamestnanca. V prípade, ak maximálny mesačný príspevok zamestnávateľa presiahne 6% hrubej mzdy zamestnanca, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na DDS v sume zodpovedajúcej 6% jeho hrubej mzdy.

6. Iné

Tatravagónka

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Stredisko náhradných prác – V prípade nedostatku práce na konkrétnom pracovisku, na ktoré je zamestnanec zaradený, je zamestnávateľ oprávnený po dohode preradiť tohto zamestnanca na nevyhnutnú dobu na stredisko náhradných prác, kde bude vykonávať práce v zmysle pokynu vedúceho tohto pracoviska.

3. Odmeňovanie

Mzdové zvýhodnenia pri zaškoľovaní zamestnancov

Vekový automat – mzdové zvýhodnenie za odpracované roky u zamestnávateľa

70

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

Príspevok na permanentky na hokej HK Poprad zo SF.

Odmena zamestnancom – darcom krvi

6. Iné

Bezplatné poradenstvo zamestnancom v oblasti pracovnoprávnej a sociálnej s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Predkupné právo na HIM, Predaj nepotrebného majetku

thyssenkrupp rothe erde Slovakia, a.s.

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ je povinný voľné pracovné miesta ponúknuť najskôr zamestnancom, ktorých pracovné miesta boli zrušené a ktorí majú požadovanú kvalifikáciu. Až po odmietnutí týmito zamestnancami môže toto miesto ponúknuť novému zamestnancovi.

Zamestnávateľ je povinný viesť osobitnú evidenciu zamestnancov uvoľnených z dôvodu nadbytočnosti.

Zamestnávateľ môže kumulovať alebo zrušiť pracovné miesta len na základe predchádzajúceho prejednávania s príslušným odborovým orgánom.

Pri funkciách obsadzovaných na základe konkurzu alebo výberového konania sa zamestnávateľ zaväzuje, že do konkurznej komisie bude prizývať aj zástupcu odborov, pokiaľ o to odborová organizácia požiada.

Pri zavádzaní nových moderných strojov do výrobného procesu zabezpečiť nepretržitý chod stroja počas pracovnej zmeny. K tomu je zamestnávateľ povinný vytvoriť organizačné a sociálne podmienky pre obsluhu týchto strojov tak, aby bol zachovaný § 91 ZP.

Zamestnávateľ neuplatní výpovedný dôvod podľa paragrafu 63, odst.1, písmeno b) ZP u zamestnancov, ktorí majú 5 rokov do nároku na odchod na starobný dôchodok a odpracovali u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, a ak títo neodmietli rekvalifikáciu primeranú ich odbornosti a zdravotnému stavu:

- u jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obom hrozí strata pracovného miesta,
- u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa vo veku do 15 rokov,
- u zamestnanca so zlým zdravotným stavom, dokladovaným lekárskej posudkom, alebo zlou sociálnou situáciou dokumentovanou dokladom z úradu práce sociálnych vecí a rodiny

Zamestnancovi, ktorému bude daná výpoveď z dôvodu zániku tkre SK likvidáciou ako celku (netýka sa zrušenia časti zamestnávateľa) vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške päťnásobku priemerného mesačného zárobku.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b), c) ZP prináleží odstupné v zmysle § 76 ZP, najmenej v sume:

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b), c) ZP prináleží odstupné v zmysle § 76 ZP, najmenej v sume:

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky

72

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

2. Organizácia práce

Pri odpracovaní minimálne 21 pracovných dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok nad rámec uvedený v ZP a vykonávacích predpisoch na pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného mesačného zárobku, v dĺžke:

1 deň v týchto prípadoch:

- pri účasti na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela(-ky), druha(-ky), ako aj manžela(-ky), súrodenca zamestnanca, prarodiča alebo vnuka zamestnanca,
- pri narodení dieťaťa (rozhodujúci doklad rodný list), platí pre zamestnancov v evidenčnom stave

2 dni v týchto prípadoch:

- pri úmrtí manžela(-ky), druha(-žky), vlastného dieťaťa, alebo dieťaťa v starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov,
- z dôvodov vlastnej svadby.

Zamestnávateľ poskytne na základe žiadosti zamestnanca v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, starajúcim sa o deti do 10 rokov veku pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke troch pracovných dní.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

3. Odmeňovanie

Mzdové zvýhodnenie za vedenie nákladného a špeciálneho vozidla, vedenie pracovného tímu a práce na vybraných pracoviskách

- Za vedenie nákladného a špeciálneho vozidla a prácu so špeciálnymi zariadeniami poskytuje zamestnávateľ mzdové zvýhodnenie za každú hodinu vedenia tohto vozidla 0,27 €.
- Mzdové zvýhodnenie za prácu na sústruhoch vo výške 0,27 € sa vypláť zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu na nákladových strediskách 3205; 3206; 3232; 3233; 3236 potvrdenú spätným hlásením.
- Mzdové zvýhodnenie za vedenie pracovného tímu vo výške 1,25 € za každú odpracovanú hodinu všetkým vedúcim tímov a zástupcovia majstra údržby. V prípade nemoci, alebo neprítomnosti v práci viac ako 10 pracovných dní bude mzdové zvýhodnenie zavedenie pracovného tímu vyplatené zástupcovi vedúceho pracovného tímu.
- Mzdové zvýhodnenie za prácu na sústruhoch-KARUSEL vo výške 0,33 € sa vypláť zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu na nákladových strediskách 3203S; 3204N potvrdenú spätným hlásením.
- Mzdové zvýhodnenie za prácu na brúskach –JUPITER vo výške 0,33 € za každú odpracovanú hodinu sa vypláť zamestnancovi na nákladovom stredisku 3109A; potvrdenú spätným hlásením.
- Mzdové zvýhodnenie na pracovisku 09627 VSL – balenie a konzervovanie teliesok vo výške 0,35 € sa vypláť zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu potvrdenú spätným hlásením.
- Mzdové zvýhodnenie za prácu na pracoviskách 34463 –Mazak a34428 –SPR 100 vo výške 1,10 € sa vypláť zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu potvrdenú spätným hlásením.
- Mzdové zvýhodnenie za prácu na pracoviskách 04221/1 SKJ 8A a34233/2 –SKIQ 8 CNC vo výške 0,85 € sa vypláť zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu potvrdenú spätným hlásením.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ak z nejakého dôvodu dôjde k neodoslaniu mzdy na účet zamestnanca, zamestnávateľ je povinný vyplatiť zamestnancovi túto časť mzdy zvýšenú o 1 %-ný úrok mesačne, t.j. 12 % ročne. Ak odloženie zaslania výplaty bude menej ako 3 dni (vrátane) úrok sa nebude uplatňovať.

Ostatné odmeny:

Odmeny pri životných jubileách:

Pri dovŕšení životného jubilea budú zamestnancom vyplácané odmeny z prostriedkov tkre SK takto:

Pri životnom jubileu 50 rokov: Za každý rok odpracovaný v tkre SK prislúcha zamestnancovi odmena vo výške 25,-€/rok za dobu nepretržite odpracovanú v tkre SK

Pri prvom ukončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok:

Za každý rok odpracovaný v tkre SK prislúcha zamestnancovi odmena vo výške 70,-€/rok za dobu nepretržite odpracovanú v tkre SK

Odmeny pri pracovných jubileách:

Pri 10. rokoch pracovného pomeru v tkre SK prislúcha zamestnancovi odmena vo výške 170 € za dobu nepretržite odpracovanú v tkre SK

V období pred CPD pre rok 2021 bude vyplatená letná odmena v čiastke 40 % z dosiahnutého mesačného zárobku/tarif + výkonnostná prémie/THZ a NR tkre SK a 40% z dosiahnutého mesačného zárobku/ tarif + priemerná kolektívna úkolová prémie/VR tkre SK bez nadčasovej práce a podľa počtu skutočne odpracovaných hodín.

4. BOZP

K 31.12. každoročne vypracovať ucelený systém („Plán ozdravných opatrení.“), zabezpečujúci sústavné zlepšovanie pracovných podmienok, ktorý bude riešiť potrebu zavádzania nových

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

moderných technológií, technických riešení, organizáciu práce a pod., s cieľom vylúčiť prípadne minimalizovať výskyt škodlivín, nedostatky v ergonómii a nadmernej fyzickej záťaže v pracovnom procese. Systém orientovať podľa náročnosti riešení na krátkodobé a každoročne plánovať finančné náklady pre ich realizáciu. Ucelený systém prerokovať s ZV ZO OZ KOVO PSL každoročne pri komplexných previerkach BOZP tento vyhodnocovať.

Mimo hlavnej prestávky sa na vyhlásených rizikových pracoviskách a za mimoriadne teplých alebo chladných dní na všetkých pracoviskách, stanovujú 10 minútové prestávky v:

- I. zmene v čase od 08:00 h až 08:10 h; 12:00 h až 12:10 h
- II. zmene v čase od 16:00 h až 16:10 h; 20:00 h až 20:00 h

Ak zamestnanec bude pracovať celých 7,5hodín.

5. Sociálne podmienky

Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, zamestnávateľ je povinný v rozsahu svojej zodpovednosti poskytnúť:

- náhradu účelne vynaložených nákladov spojených s jeho liečením,
- náhradu primeraných nákladov, spojených s jeho pohrebom,
- náhradu nákladov na výživu pozostalých,
- jednorazové odškodnenie pozostalých,
- náhradu vecnej škody.

V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania poskytne zamestnávateľ manželovi (-ke), deťom, ktorí majú nárok na sirotsky dôchodok jednorazové odškodnenie vo výške priemerného 3-mesačného zárobku zomrelého zamestnanca pre každého uvedeného pozostalého, najviac 3.000,-€.

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu jednorazovú výpomoc vo výške 200,-€ na vdovu, vdovca a 200,-€ na každé nezaopatrené dieťa, kde živiteľ utrpel smrteľný úraz, resp. zomrel na následky choroby z povolania. Toto neplatí ak sa zamestnávateľ zbavil zodpovednosti.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade úmrtia zamestnanca a bývalého zamestnanca, ktorý odišiel z firmy do starobného, výsluhového alebo invalidného dôchodku uhradiť zo sociálneho fondu náklady vo výške 200 € na kvetinové dary, účinkovanie a prepravovanie dychovej hudby do vzdialenosti 30 km, nad 30 km riešiť individuálne podľa doložených dokladov o zaplatení hudby. Veniec a hudba budú vyplatené v hotovosti na základe žiadosti a výberu z pokladne.

Sociálna výpomoc

Jubilejná odmena: Zamestnanec dostane pri životnom jubileu a pri prvom odchode do predčasného, starobného alebo invalidného dôchodku sociálnu výpomoc podľa doleuvedených kritérií ak bol nepretržite zamestnaný v tkre SK nasledovne:

- do 10 rokov zamestnania 20,-€
- nad 10 rokov zamestnania 40,-€
- pri pracovnom jubileu prislúcha: 20,-€

Podpora pri úmrtí zamestnanca, príslušníka zamestnanca a narodenie dieťaťa zamestnankyni a zamestnancovi:

- V prípade úmrtia zamestnanca jeho priami rodinní príslušníci dostanú maximálne 332,-€ na pohrebné náklady. Táto suma bude vyplatená na účet zosnulého zamestnanca pri poslednom vysporiadaní peňažných nárokov zamestnanca.
- V prípade úmrtia príslušníka zamestnanca - manžel (-ka), druh (-žka), nezaopatrené dieťa a dieťa v stálej opatere, zamestnanec dostane 166,-€ na pohrebné náklady.
- V prípade narodenia dieťaťa zamestnankyni a zamestnancovi, zamestnanec dostane 100,-€.

Bezplatné darcovstvo krvi: Odmena za získanie Jánskeho plakety 1., 2., 3. a 4. stupňa, bude vyplatená zamestnávateľom zo sociálneho fondu, po predložení dokladu o získaní Jánskeho plakety, vo výške:

- pri diamantovej plakete 100,-€
- pri zlatej plakete 67,-€
- pri striebornej plakete 50,-€

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- pri bronzovej plakete 34,-€

6. Iné

Transpetrol

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Prestávky na odpočinok a jedenie sa poskytne zmenovým zamestnancom dvakrát za zmenu a to:

- prvá prestávka na jedenie v trvaní 30 minút najskôr po 3 hodinách od začiatku zmeny,
- druhá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 25 minút najneskôr 3 hodiny pred ukončením zmeny.

Práca nadčas nesmie byť nariadená ani dohodnutá s tehotnou ženou a ženou alebo mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 1 rok. Prácu nadčas nemožno nariadiť zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce.

3. Odmeňovanie

Tabuľka č. 12: Odstupné v spoločnosti Transpetrol

<i>Trvanie pracovného pomeru v IRANSPETROL, a. s. v rokoch:</i>	<i>Odstupné pri ukončení pracovného pomeru dohodou (x-násobok PMZ)</i>	<i>Odstupné pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou (x-násobok PMZ)</i>	<i>Výpovedná doba v mesiacoch</i>
<i>menej ako 1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>1 - menej ako 2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>
<i>2 – menej ako 5</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>5 - menej ako 10</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>10 - menej ako 15</i>	<i>8</i>	<i>5</i>	<i>3</i>
<i>15 - menej ako 20</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>3</i>
<i>20 a viac</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>3</i>

Zdr

oj: OKZ Transpetrol

78

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Odchodné

Vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi vo výške 2 násobku jeho mesačného priemerného zárobku v prípade, ak zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracoval v spoločnosti TRANSPETROL, a.s. najmenej 20 rokov, a vo výške 3 násobku jeho priemerného mesačného zárobku v prípade, ak zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracoval v spoločnosti TRANSPETROL, a.s. najmenej 30 rokov.

Zamestnancovi za 1 hodinu práce v nočnej zmene v čase medzi 22. a 6. hodinou patrí príplatok ku mzde vo výške 1,44 Eur/hod., najmenej však 40 % platnej minimálnej mzdy.

Zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri narodení jeho dieťaťa v rozsahu 2 kalendárne dni.

Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na: 2 dni po sebe nasledujúce pri sťahovaní v tej istej obci a 3 dni po sebe nasledujúce pri sťahovaní do inej obce.

4. BOZP

Zamestnanec má nárok na príspevok podľa typu absolvovanej komplexnej diagnosticko-preventívnej prehliadky alebo na príspevok na ročnú zdravotnú starostlivosť (po predložení dokladu o úhrade ročnej zdravotnej starostlivosti) maximálne však na jeden príspevok do výšky 450 € jedenkrát ročne. Na poskytnutie príspevku nemá nárok zamestnanec, ktorý je v skúšobnej dobe.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti a pripojeného dokladu o zaplatení príspevok na zakúpenie dioptrických okuliarov v maximálnej výške 100 € jedenkrát za 2 roky. Na príspevok nemá nárok zamestnanec, ktorý je v skúšobnej dobe.

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ 1x ročne poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v počte 1 deň pri realizovaní rekreačného pobytu v zariadení TP hotela Družba v Senci v trvaní minimálne 4 dni (3 noci).

V zariadeniach zamestnávateľa -spoločnosti TRANSPETROL, a.s. –TP hotel Družba v Senci, RZ Kurinec v Rimavskej Sobote a RZ Babeta na Zemplínskej Šírave, pričom poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu v maximálnej výške:

- do 300 € za kalendárny rok na pobyt v zariadení TP hotel Družba v Senci alebo RZ Kurinec v Rimavskej Sobote alebo RZ Babeta na Zemplínskej Šírave alebo
- do 600 € za kalendárny rok na pobyt v zariadení TP hotel Družba v Senci za podmienky, že zamestnanec na pobyt v tomto rekreačnom zariadení vyčerpá celú sumu príspevku v zmysle § 152a Zákonníka práce (Rekreácia zamestnancov).

Pri pobyte v zariadení TP hotel Družba v Senci v trvaní minimálne 4 dni (3 noci) zamestnávateľ zamestnancovi 1x ročne uhradí aj maximálne 3vstupy pre 2 osoby do Aquaparku Senec.

Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu sa poskytne pozostalým jednorazový príspevok z ostatných sociálnych nákladov vo výške:

- 10 000 € ak je pracovný úraz zavinený zamestnávateľom
- 5 000€ ak sa zistí spoluzavinenie zamestnanca

V prípade ťažkého pracovného úrazu s následkom trvalého zdravotného poškodenia, ak tento úraz nebol zavinený závažným porušením pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca, poskytne sa jednorazový príspevok nasledovne:

- 10 000 € pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%
- 5 000 € pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť od 40% do 70%

Jednotný príspevok zamestnanca na jedno hlavné jedlo je stanovený sumou 0,17 €.

Počas vianočných sviatkov (Štedrý večer) poskytne zamestnávateľ pre zmenových zamestnancov jednorazový príspevok vo výške 20 €.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu pri nízkych teplotách (5° C a menej) ochranné nápoje. Zamestnávateľ poskytne nápoje aj zamestnancom, ktorí vykonávajú práce pri teplotách nad 30° C.

Tabuľka č. 13: Mesačný príspevok na dopravu v spoločnosti Transpetrol

<i>počet km</i>	<i>Suma v €</i>
<i>1 – 5</i>	<i>13,00</i>
<i>6 – 10</i>	<i>20,00</i>
<i>11 – 15</i>	<i>27,00</i>
<i>16 – 20</i>	<i>30,00</i>
<i>21 – 25</i>	<i>33,00</i>
<i>26 – 30</i>	<i>37,00</i>
<i>31 – 40</i>	<i>40,00</i>
<i>nad 40</i>	<i>43,00</i>
<i>Bratislava – MHD</i>	<i>27,00</i>

Zdroj: PKZ Transpetrol

Zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere poskytne zamestnávateľ peňažné dary pri pracovných a životných jubileách nasledovne:

- pri životnom jubileu 50 rokov veku v sume: 870 €
- pri životnom jubileu 60 rokov veku v sume: 700 €
- pri prvom rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku v mesiaci vzniku nároku na starobný dôchodok, pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku ak o jeho priznanie požiadal zamestnanec pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení a pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku v sume: 2 000 €
- pri rozviazaní pracovného pomeru podľa §63ods.1písm. b) ZP, ak zamestnanec požiada o poskytnutie starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení v sume: 2 000 €

- pri prvom rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku po termíne nároku na starobný dôchodok v sume: 700€

Na základe predloženia dokladu -rodného listu, oznámenia o narodení dieťaťa poskytne zamestnávateľ zamestnankyni na materskej dovolenke alebo zamestnancovi TRANSPETROL, a. s. jednorazový príspevok vo výške 400 Eur na 1 dieťa. Na príspevok nemá nárok zamestnanec, ktorý je v skúšobnej dobe. Po uplynutí skúšobnej doby zamestnávateľ môže príspevok doplatiť.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom jednorazový vianočný príspevok vo výške 200 € na osobu.

6. Iné

Volkswagen Slovakia, a. s.

1. Zamestnanosť

Pracovný pomer sa uzatvára najskôr na dobu určitú (jeden rok). Spravidla dva mesiace pred uplynutím tejto doby môže VW SK ponúknuť zamestnancovi pokračovanie pracovného pomeru. Ak neexistuje možnosť pokračovať v pracovnom pomere na dobu neurčitú, končí pracovný pomer uplynutím dátumu, ktorý je v pracovnej zmluve dohodnutý.

Skončenie pracovného pomeru je možné, zo strany zamestnanca ako aj zamestnávateľa, podľa Zákonníka práce: • dohodou – § 60, • výpoveďou – § 63 alebo § 67, • okamžitým skončením – § 68 alebo § 69, • skončením v skúšobnej dobe – § 72.

VW SK sa zaväzuje, že so žiadnym zamestnancom nebude skončený pracovný pomer za prvé písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, resp. na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, s výnimkou zvlášť závažného porušenia pracovnej disciplíny.

Všeobecná výška náhrady mzdy zamestnanca pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa je **75 % priemerného zárobku** zamestnanca, uplatnenie výšky náhrady mzdy zamestnanca pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa je 60 % priemerného zárobku zamestnanca pri dodržaní najmenej 4-týždňovej oznamovacej lehoty termínu takejto prekážky,

- uplatnenie inštitútu „**Kurzarbeit**“ v súlade s prijatou právnou úpravou,
- zavedenie 4-dňového pracovného týždňa pre zamestnanca s príslušnou úpravou mzdy,
- možné insourcing opatrenia.

Zamestnancovi, ktorý odpracoval vo VW SK viac ako 5 rokov, a ktorý sa do 15 dní odo dňa oznámenia skončenia pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti dohodne s VW SK Strana 15 na skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov a súčasne ku dňu skončenia pracovného pomeru mu chýba 10 rokov a menej do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku, patrí odstupné v nasledovnej výške:

- 8,01 – 10 rokov do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku odstupné v sume 8-násobku priemerného mesačného zárobku,
- 7,01 – 8 rokov do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku odstupné v sume 9-násobku priemerného mesačného zárobku,
- 7 a menej rokov do dovŕšenia veku odchodu do starobného dôchodku odstupné v sume 10-násobku priemerného mesačného zárobku.

2. Organizácia práce

Dĺžka pracovného času - Základný rozsah ustanoveného pracovného času zamestnanca je v priemere **37,5 hod.** za týždeň vrátane 5 min. prestávky na odpočinok a jedenie s náhradou mzdy na každú odpracovanú pracovnú zmenu. Zamestnanec je povinný odpracovať týždenný pracovný čas, **ktorý je určený rozvrhnutím v zmenových modeloch**, ktoré sú vopred dohodnuté. Dĺžka určeného pracovného času vo VW SK v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

Rozvrhnutie pracovného času.

Každá jedna pracovná zmena uvedená v harmonograme zmenových modelov (prítomnosť zamestnanca na pracovisku):

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- v rozsahu 8,0 hodín pozostáva z 7,5 hodín pracovného času vrátane 5 min. prestávky na odpočinok a jedenie s náhradou mzdy + 0,5 hodinovej neplatenej prestávky na odpočinok a jedenie bez náhrady mzdy,
- v rozsahu 12,0 hodín pozostáva z 11,25 hodín pracovného času vrátane 5 min. prestávky na odpočinok a jedenie s náhradou mzdy + 0,75 hodiny prestávky na odpočinok a jedenie bez náhrady mzdy. V prípade nariadenia predĺženia pracovnej zmeny zamestnanca nad určený rozvrh pracovného času zamestnanca podľa zmenového kalendára o najmenej 2 hodiny sa zamestnancovi v rámci týchto nariadených hodín poskytne ďalšia prestávka v práci na jedlo a odpočinok v súhrne 15 minút, ktorá sa započítava do pracovného času.

Rekvalifikácia

V prípade potreby rekvalifikácie zamestnanca, bude VW SK postupovať s ohľadom na jeho zdravotný stav a schopnosti. V prípade, že zamestnanec v súlade so záujmami VW SK prejaví sám záujem o zmenu pracovného miesta, s čím by bola spojená jeho rekvalifikácia, bude toto prehodnotené personálnym útvarom v spolupráci s odborovou organizáciou. V prípade rekvalifikácií neuzná odborová organizácia v princípe žiadne obmedzenie z titulu diskriminácie.

Postup v prípade ochorenia.

V čase trvania dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu ochorenia nemá zamestnanec nárok na mzdu. V tomto čase poskytuje VW SK od 1. kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia pracovnej neschopnosti, najdlhšie do 10. kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, náhradu príjmu vo výške: **40 % do 3. kalendárneho dňa a 55 % od 4. do 10. kalendárneho dňa**, z maximálneho denného vymeriavacieho základu pre výpočet náhrady príjmu pri práceneschopnosti. Od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti poberá zamestnanec dávky z nemocenského poistenia.

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je stanovená v súlade so Zákonníkom práce nasledovne: a) základná výmera dovolenky je 4 týždne (**20 pracovných dní**), b) dovolenka vo výmere piatich týždňov (**25 pracovných dní**) patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

3. Odmeňovanie

Systém odmeňovania prihliada na organizačný a technický rozvoj VW SK. Uplatňuje sa diferenciácia odmeňovania podľa náročnosti vykonávanej práce a podľa individuálnych, resp. skupinových výkonov. Zároveň prispieva ku konkurencieschopnosti VW SK v trhovom politickom porovnaní v rámci regiónu. Zásady systému odmeňovania platia pre všetkých zamestnancov VW SK, pokiaľ neboli dohodnuté iné, osobitné podmienky. Z

Zložky mzdy

Systém odmeňovania v spoločnosti VW SK sa skladá z týchto častí:

- tarifná mzda – podľa aktuálne platnej tarifnej tabuľky,
- hodnotenie pracovného výkonu zamestnanca, odmena za ročné hospodárske výsledky,
- dovolenková/vianočná odmena, • mzdové zvýhodnenia a kompenzácie, • odmena za zlepšovateľstvo,
- ostatné príplatky.

Osobné hodnotenie

Stupne hodnotenia:

0 nezodpovedá očakávaniu

1 vo všeobecnosti spĺňa očakávanie

2 občas prekračuje očakávanie

3 pravidelne prekračuje očakávanie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

4 trvalo prekračuje očakávanie 5 je vzorom pre ostatných zamestnancov

Body získané v jednotlivých kritériách sú zároveň percentami. Osobné hodnotenie zamestnanca môže byť mesačne maximálne **20 %**. Dosiagnuté percentá sú následne vyjadrené v závislosti od hodnoty tarifnej triedy zamestnanca v hodnotiacom období finančnou čiastkou, ktorá bude zamestnancovi mesačne vyplácaná.

Odmena za hospodárske výsledky.

Stanovenie výšky odmeny za hospodárske výsledky predchádzajúceho obdobia:

- priemerná výška odmeny sa stanoví ako výsledok vzorca: priemerná výška odmeny za predchádzajúci rok x koeficient medziročnej zmeny hospodárskeho výsledku VW SK pred zdanením*/koeficient medziročnej zmeny priemerného počtu zamestnancov v roku prepočítaných na PPU** (zmena v rozsahu +/- 3,0 % nemá na výpočet vplyv).

Minimálna celková odmena je garantovaná vo výške v **priemere 250,- €** na zamestnanca. Priemerná výška odmeny vo vzťahu k nominálnej hodnote priemernej ročnej tarifnej triedy stanoví **% sadzbu**, ktorá je potom uplatňovaná u jednotlivých zamestnancov na výpočet individuálnej odmeny za hospodársky výsledok.

Dovolenková odmena

U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vo VW SK trvá k 01. 06. bežného kalendárneho roka 10 a menej rokov, sa ako dovolenková odmena stanoví **60 % priemerného mesačného zárobku**. U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vo VW SK trvá k 01. 06. bežného kalendárneho roka viac ako 10 rokov, sa ako dovolenková odmena stanoví **65 % priemerného mesačného zárobku**.

Odmena za zlepšovateľstvo

(Management Ideí) Za zlepšovací návrh v rámci manažmentu ideí, ktorý bol schválený a zrealizovaný, bude zamestnancom vyplatená odmena v zmysle pravidiel schválených vedením VW SK, a to vo forme peňažnej alebo nepeňažnej, resp. kombináciou oboch foriem.

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnancom VW SK prispieva sumou, ktorá sa vypočítava percentuálne z hrubej mzdy zamestnanca podľa veku v čase podpísania prvej zmluvy s DDS, v dobe trvania pracovného pomeru vo VW SK:

- do 30 rokov 1,9 %
- od 30 do 40 rokov 2,0 %
- od 40 do 50 rokov 2,3 %
- od 50 do 55 rokov 2,5 %
- nad 55 rokov 3,0 %

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

VW SK zabezpečí, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

- pred zaradením na nočnú prácu,
- pravidelne podľa potreby, najmenej raz ročne.

VW SK zabezpečí primerané vyšetrenie očí a zraku zamestnancom pracujúcim so zobrazovacími jednotkami:

- pred zaradením na prácu so zobrazovacími jednotkami,
- v časových intervaloch, určených interným predpisom

Pred nástupom do zamestnania sa zamestnanec musí podrobiť vstupnej lekárskej prehliadke u VW SK určeného lekára. Pri nástupe alebo zaradení na rizikové pracovisko musí zamestnanec absolvovať vyšetrenie týkajúce sa charakteru práce.

Zamestnanci nad 40 rokov svojho veku môžu absolvovať vyšetrenie zraku 1x ročne.

VW SK bude poskytovať svojim zamestnancom nasledovné druhy rehabilitačnej preventívnej starostlivosti:

- 1, pracovné rehabilitácie sú určené pre zamestnancov po pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
- 2, podporné – rehabilitačné programy v dohodnutom rozsahu
- 3, rehabilitácie súvisiace s prácou – sú povinné pre zamestnancov v 3. a 4. kategórii

Úrazové poistenie

Každý zamestnanec VW SK je poistený v zmysle Zmluvy o úrazovom poistení od okamihu nástupu do zamestnania do skončenia pracovného pomeru. Rozsah poistenia:

- smrť úrazom,
- trvalé následky úrazu podľa ich rozsahu.

VW SK zabezpečuje pre zamestnancov dobrovoľný zdravotný program Check-up, ktorým je preventívne lekárske vyšetrenie. Zamestnanec má nárok na Check-up vyšetrenie **1x za dva roky**.

Závodné stravovanie

VW SK zabezpečí zásadne hlavné teplé jedlo s ponukou výberu z minimálne **2 hlavných jedál**, ak stravovacia komisia nerozhodne inak. Stravou budú **pokryté všetky 3 pracovné zmeny**. V prípade, že VW SK bude pracovať v nepretržitej prevádzke, stravovanie bude zabezpečované v sobotu, v nedeľu i počas sviatkov. Ak zamestnanec výnimočne odpracuje počas 24 hodín dve pracovné zmeny, poskytne mu VW SK ďalšie stravovanie za podmienok stanovených Zákonníkom práce.

Sociálny fond

SF sa tvorí prídelenom z finančných prostriedkov zamestnávateľa vo výške **1,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom** na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok

pre pracovnoprávne účely, ku ktorým sa pripočítavajú nepoužité prostriedky z predchádzajúceho kalendárneho roka. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond za všetkých zamestnancov bez ohľadu na miesto výkonu ich práce. Čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu sa realizuje z kumulatívne plánovaného rozpočtu pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa bez ohľadu na miesto výkonu ich práce.

6. Iné

VW SK a odborová organizácia sa dohodli, že jednotlivé časti Charty pracovných vzťahov VW koncernu pre podmienky VW SK medzi nimi odsúhlasené, budú zvlášť ustanovené samostatnými dohodami, ktoré sa stanú dodatkami kolektívnej zmluvy.

VW SK sa zaväzuje 2x ročne organizovať stretnutia zamestnancov s vedením VW SK a s predstaviteľmi odborovej organizácie. Stretnutia sa uskutočnia spravidla jedno v jarých mesiacoch a jedno v jesenných mesiacoch. VW SK sa zaväzuje organizovať 1x polročne stretnutie vedenia VW SK s výborom odborovej organizácie.

Volení funkcionári odborovej organizácie všetkých stupňov, členovia komisie pre kolektívne vyjednávanie, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať s VW SK a členovia revízných orgánov **majú zvýšenú ochranu**. Po dobu výkonu ich funkcie a 2 roky po ukončení funkcie nesmie VW SK bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie skončiť s nimi pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru.

Všeobecná zdravotná poisťovňa

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Osamelým zamestnancom, starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov a zamestnancom starajúcim sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa vo veku do 26 rokov s podmienkou, že nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti, sa bude poskytovať minimálne 1 -krát za kalendárny štvrtrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy. Rovnako sa bude postupovať u tehotných žien počínajúc 4. mesiacom tehotenstva. Týmto sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 -

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

krát štvrtročne do dňa nástupu na materskú dovolenku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho štvrťroka.

Zamestnancovi, ktorý má školopovinné dieťa v 1. - 4. ročníku prvého stupňa základnej školy, poskytnie zamestnávateľ 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy v prvý a v posledný deň školského roka.

Zamestnávateľ poskytnie zamestnancovi ďalšie pracovné voľno 1 deň s náhradou mzdy aj pri živelnej pohrome, za ktorú sa považuje najmä vytopenie domu alebo bytu dôsledkom povodne, požiar alebo výbuch domu, resp. bytu. Zamestnávateľ tiež poskytne zamestnancovi, ak tento nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, náhradu mzdy vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.

Výmera dovolenky zamestnancov je dlhšia o päť dní nad výmeru ustanovenú v Zákonníku práce. Pokiaľ sa táto výmera dovolenky bude uplatňovať i v ďalšom roku, zamestnanec bude mať tento nárok iba v prípade splnenia podmienky, že zostatok nevyčerpanej dovolenky zamestnanca k 31.1. 2022 nebude vyšší ako 10 dní, resp. v počte dní prepočítanom podľa výšky úväzku zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že mu zamestnávateľ zmenil schválené čerpanie dovolenky, alebo ho odvolal z dovolenky.

3. Odmeňovanie

V súlade s § 142 ods. 4 sa zmluvné strany dohodli, že v prípade ak nastanú vážne prevádzkové dôvody, pôjde o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou a to 80% priemerného zárobku daného zamestnanca. Vážnymi prevádzkovými dôvodmi sú prípady, kedy sa zamestnanec v dôsledku organizačnej zmeny stane nadbytočný, jeho pracovné miesto je zrušené a zamestnávateľ mu nemôže pridelovať prácu alebo prekážky v práci z dôvodu pandémie ochorenia covid-19.

Mzda zamestnancov musí byť v súlade s pracovným zaradením, pri rovnakom plnení predpokladov a požiadaviek musí byť zachovaná rovnosť pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie.

Zamestnávateľ bude zamestnancom vyplácať 13. a 14. mzdu ako výkonnostnú odmenu na základe stanovených ukazovateľov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za výsledky práce pri dosiahnutí životného výročia 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške 1 000 €, ak ku dňu dosiahnutia životného jubilea pracovný pomer k VŠZP trval najmenej tri roky a zamestnanec neurobil prejav vôle za účelom skončenia pracovného pomeru:

Tabuľka č. 14: Odstupné v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa

Dĺžka nepretržitého trvania pracovného pomeru vo VŠZP, príp. v právnych predchodcoch (v rokoch nepretržite)	Výška odmeny (v eurách)
5 rokov	400 eur
10 rokov	500 eur
15 rokov	600 eur
20 rokov	700 eur
25 rokov	800 eur
30 rokov	900 eur

Zdroj: PKZ Všeobecná zdravotná poisťovňa

Odchodné do 30.06.2021

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom do 30.06.2021 odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na:

- invalidný dôchodok, ak schopnosť zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť poklesla o viac ako 70 %, čo zamestnanec preukazuje rozhodnutím sociálnej poisťovne,
- starobný a predčasný starobný dôchodok v závislosti od počtu odpracovaných rokov vo VŠZP.

Zamestnanci majú nárok na nižšie uvedené odchodné pri odchode do dôchodku v deň vzniku nároku na dôchodok.

91

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tabuľka č. 15: Odchodné do 30.06.2021 vrátane nároku podľa Zákonníka práce v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa

	Odstupné (priemerná mzda)	Odstupné (mesačná mzda)	Ďalšie odchodné (mesačná mzda)	Odchodné podľa Zákonníka práce (priemerná mzda)	Spolu priemerná mzda aj s nárokom podľa ZP	Spolu mesačná mzda podľa KZ
1-2 roky	1	2	1	1	2	3
2-5 rokov	2	2	1	1	3	3
5-6 rokov	3	2	1	1	4	3
6-10 rokov	3	2	2	1	4	4
10-20 rokov	4	2	2	1	5	4
Viac ako 20 rokov	5	2	2	1	6	4

Zdroj: PKZ Všeobecná zdravotná poisťovňa

Odchodné od 01.07.2021

Zamestnancovi od 01.07.2021 podľa tejto Kolektívnej zmluvy patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sumách násobkov priemerného mesačného zárobku zamestnanca podľa tabuľky, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v mesiaci, v ktorom mu vznikol nárok na vyššie uvedený dôchodok. Násobky priemerného mesačného zárobku uvedené v tabuľke sú uvedené vrátane odchodného podľa § 76a Zákonníka práce.

Zamestnancom, ktorí nepožiadajú o skončenie pracovného pomeru v mesiaci, v ktorom im vznikol nárok na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok bude vyplatené odchodné v sume 2 priemerných mesačných zárobkov vrátane nároku vyplývajúceho z § 76a Zákonníka práce:

Tabuľka č. 16: Odchodné v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa

	Odchodné podľa ZP a KZ (priemerná mzda)
1-2 roky	1
Nad 2-5 rokov	2
Nad 5-10 rokov	3
Nad 10-20 rokov	4
Viac ako 20 rokov	5

Zdroj: PKZ Všeobecná zdravotná poisťovňa

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru, z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti o predčasný dôchodok podanej do desiatich dní po skončení pracovného pomeru, okrem nároku podľa tabuľky aj nasledovné zvýšené odchodné:

Tabuľka č. 17: Odstupné v prípade odchodu do dôchodku v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa

Počet mesiacov do riadneho starobného dôchodku	0 - 8	Nad 8 do 16	Nad 16 do 24
Priemerný mesačný zárobok navyše	1	2	3

Zdroj: PKZ Všeobecná zdravotná poisťovňa

Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce okrem odstupného podľa Zákonníka práce ďalšie odstupné, a to vo výške uvedenej v tabuľke:

Tabuľka č. 18: Ďalšie odstupné v spoločnosti Všeobecná zdravotná poisťovňa

	Odstupné práce (priemerná mzda)	Zákonníka	Odstupné (mesačná mzda)	KZ
1-2 roky		1	0	
2-5 rokov		2	1	
5-10 rokov		3	1	
10-20 rokov		4	2	
Viac ako 20 rokov		5	2	

Zdroj: PKZ Všeobecná zdravotná poisťovňa

4. BOZP
5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ v dôsledku násilného konania klienta poisťovne voči zamestnancovi zabezpečí tomuto zamestnancovi psychologickú pomoc a na základe odporúčenia psychológa poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na zotavenie z psychickej ujmy v rozsahu maximálne piatich pracovných dní.

Pri úmrtí zamestnanca zamestnávateľ zabezpečí na rozlúčku smútočný veniec.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa zúčastnia na pohrebe bývalého zamestnanca, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovený Zákonníkom práce v nevyhnutne potrebnom rozsahu a tiež použitie služobného motorového vozidla.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý splnil stanovené podmienky na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS), mesačný príspevok na DDS vo výške 5 % zúčtovanej mzdy zamestnanca. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov, mesačný príspevok zamestnávateľa na DDS bude činiť 6 %. Podmienky a postupy pri poskytovaní DDS upravuje smernica o sociálnych výhodách zamestnancov VŠZP. Zamestnávateľ poskytne príspevok na DDS rovnako uvoľnenému predsedovi PV OZ PPaP pri VŠZP.

Nárok na stravné lístky vzniká aj za prvých 5 dní práceneschopnosti zamestnanca.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom odborovo organizovaným účasť (maximálne 2 dni v roku) na športových hrách usporiadaných odborovým orgánom s náhradou mzdy, prípadne poskytne podľa možnosti technické prostriedky na účasť.

Zamestnávateľ umožní jedenkrát ročne organizovanie športového dňa pre zamestnancov, pričom poskytne materiálne zabezpečenie a občerstvenie pre účastníkov. Zúčtovanie nákladov na športový deň sa musí uskutočniť najneskôr do 15. decembra kalendárneho roku.

Zamestnávateľ ocení darcov krvi poskytnutím jednorazových príspevkov nasledovne:

- pri každom odbere krvi po predložení potvrdenia o odbere získa zamestnanec darčkový balíček od zamestnávateľa
- pri získaní bronzovej Jánskeho plakety - 40 €
- pri získaní striebornej Jánskeho plakety - 60 €
- pri získaní zlatej Jánskeho plakety - 80 €
- pri získaní diamantovej Jánskeho plakety - 100 €
- pri získaní Kňazovického plakety - 120 €

Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 pracovný deň pred alebo po dni vlastnej svadby, ak sa táto koná v sobotu.

Pri dočasnej práceneschopnosti zamestnávateľ zamestnancovi poskytne náhradu príjmu vo výške:

- od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa vrátane 80 % denného vymeriavacieho základu.

6. Iné

Zamestnávateľ môže dať členom odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo

dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, prerokovať so zástupcami zamestnancov možnosti iných riešení so zamestnancom, ktorý dovŕšil fyzický vek päť rokov pred možnosťou uplatnenia nároku na starobný dôchodok a odpracoval vo VŠZP (jej predchodcoch) sedem rokov, a so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý vo VŠZP (jej predchodcoch) odpracoval viac ako 10 rokov, rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Len v prípade, ak ani po dôkladnom preskúmaní situácie nenájde zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov iné riešenie, pracovný pomer bude skončený. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov aj skončenie pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP s osamelým zamestnancom starajúcim sa minimálne o jedno dieťa do 15 rokov a invalidné dieťa do veku 26 rokov, ako aj so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny, a aj v prípade manželského páru, pokiaľ má byť pracovný pomer skončený podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP súčasne s oboma zamestnancami.

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prístup k informáciám z bodu 1. Generálny riaditeľ VŠZP sa bude stretávať raz štvrtročne s PV OZ PPaP za účasti riaditeľa Odboru riadenia ľudských zdrojov za účelom poskytovania informácií o predpokladanom vývoji vo VŠZP a za účelom riešenia aktuálnych problémov zamestnancov VŠZP. Pri rôznych dotazníkových formách prieskumov zamestnávateľa bude vopred informovaný PV a dohliadne na anonymitu tejto formy a bude informovaný o výsledkoch.

Zamestnávateľ poskytuje informácie PV OZ PPaP pri VŠZP:

- hospodárskom výsledku (výročná správa) raz ročne
- návrhu rozpočtu raz ročne (v mesiaci marec daného roka, príp. po jeho schválení)
- vynaložených prostriedkoch na mzdy zamestnancov polročne
- nových pracovných pomeroch raz mesačne
- skončeníach pracovných pomerov raz mesačne

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- celkovom počte zamestnancov raz mesačne

Zamestnávateľ s Úradom práce sociálnych vecí a rodiny prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä:

- podmienky udržania zamestnanosti,
- možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
- možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie na intranete aj internete o voľných pracovných miestach, aby zamestnanci boli informovaní o pracovných príležitostiach. Zamestnávateľ bude voľné pracovné miesta vo VŠZP ponúkať zamestnancom pred doručením výpovede s právom zamestnanca zúčastniť sa na výberovom konaní.

ZLH Plus, a.s. Hronec

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade uskutočnenia štrukturálnych a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov v rozsahu danom § 73 ods. 1 ZP, prerokuje s OZ KOVO opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, **najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania.**

Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami zákona o zamestnanosti, v znení neskorších predpisov bude, ak to prevádzkové možnosti dovoľujú, vytvárať pracovné miesta s vhodnými podmienkami na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou. Ak budú takéto miesta vytvorené zamestnávateľ sa zaväzuje ich obsadzovať predovšetkým zamestnancami, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo boli postihnutí chorobou z povolania pri výkone práce pre neho.

Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest tak, aby všetci zamestnanci v podniku boli informovaní o pracovných príležitostiach predtým, ako ich zamestnávateľ ponúkne ako voľné. Tento záväzok sa vzťahuje na novovytvorené a voľné pracovné

miesta výrobného charakteru. Tento záväzok zamestnávateľa sa nevzťahuje na novovytvorené a voľné pracovné miesta administratívneho a riadiaceho charakteru.

Zamestnávateľ berie ohľad v prípade uskutočnenia organizačných zmien neskončí pracovný pomer so zamestnancom:

- ktorému do dovŕšenia zákonom stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov a bez prerušenia má odpracovaných v ZLH Plus a.s. Hronec viac ako 30 rokov,
- ktorý je osamelý a trvalo sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov,
- ktorý má dieťa do 3 rokov a druhý rodič je na rodičovskom príspevku.

2. Organizácia práce

Zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu presahujúcu 4 mesiace a nepresahujúcu 12 mesiacov iba v prípade, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.

Nad rámec ZP poskytne ženám v pracovnom pomere po odpracovaní min. 3 mesiacov jeden deň plateného voľna s možnosťou čerpania v priebehu roka. Odpracovanému času sa stanovia na roveň časy, ktoré pracovnoprávny predpis považuje za výkon práce. Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v čase 12 mesiacov pred vznikom potreby pracovného voľna.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec ZP aj na účasť delegácie zamestnancov na pohreb spoluzamestnanca. Toto pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas členom delegácie zamestnancov, ktorých určí vedenie a.s. v spolupráci s OZ KOVO.

Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, starajúcim sa o deti do 15 rokov veku pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke troch pracovných dní.

Pri odpracovaní minimálne 22 dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na platené voľno v týchto prípadoch:

- pri úmrtí manžela, vlastného dieťaťa alebo dieťaťa, ktoré má v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, **štyri dni** pracovného voľna s náhradou mzdy,
- pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov a súrodencov manžela (manželky), súrodencov vlastných i nevlastných, manžela súrodenca, prarodičov a vnukov (vnučky), zaťa a nevesty, alebo prarodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorú zamestnanec opatroval a staral sa o ňu v čase choroby a úmrtia v spoločnej domácnosti. **dva dni** pracovného voľna s náhradou mzdy a **ďalší deň**, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb-pracovné voľno s náhradou mzdy na **tri dni** na vlastnú svadbu, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade; pracovné voľno s náhradou mzdy na **dva dni**, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa a v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno, ale bez náhrady mzdy, pri svadbe rodiča,
- pri sťahovaní zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie, v tej istej obci poskytne **jeden deň** pracovného voľna s náhradou mzdy, pri sťahovaní do inej obce najviac **2 dni**; okrem toho poskytne na žiadosť zamestnanca voľno bez náhrady mzdy v zmysle Zákonníka práce v platnom znení.

3. Odmeňovanie

Zamestnancovi, ktorý ešte nespĺnil podmienky pre priznanie nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok podľa § 76 aods.1 a2 ZP a súčasne v ZLH Plus a.s. odpracoval nepretržite 40 a viac rokov, poskytne zamestnávateľ pri prvom skončení pracovného pomeru dohodou alebo výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné vo výške 2 mesačných priemerných zárobkov nad nárok v zmysle ZP.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné v sume 1 násobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Východiskovou základňou pre stanovenie rastu priemernej mesačnej mzdy v roku je úroveň priemernej mzdy dosiahnutá za predchádzajúci rok očistená o nadčasy a mzdové zvýhodnenia. Do základne sa nezapočítavajú mzdy vyplácané na základe individuálnych manažérskych zmlúv –mzdy,

ktoré nie sú spracúvané v prevádzke zamestnávateľa. V ostatných prípadoch sa priemerný zárobok zisťuje podľa § 134 ZP a pravdepodobný sa zisťuje podľa § 134 ods. 3 ZP.

4. BOZP

Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zabezpečí realizáciu rekondičných pobytov na odporúčanie lekára pracovnej zdravotnej služby. Okruh zamestnancov, podmienky a miesto rekondičných pobytov určí zamestnávateľ vo vnútornom predpise. Náklady spojené s rekondičnými pobytmi hradí zamestnávateľ.

Pokiaľ sa zamestnancovi prizná zmenená pracovná schopnosť v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zamestnávateľ v zmysle ZP ho zamestná na vhodnom pracovnom mieste.

5. Sociálne podmienky

Zamestnancom, ktorí sú povinní nosiť osobné ochranné pracovné prostriedky proti hluku neprestajne počas celej zmeny, musia byť umožnené nevyhnutné prestávky v práci, na regeneráciu sluchu. Ich rozsah (počet, dĺžka) stanovuje pracovná zdravotná služba na základe výsledkov nameraných hodnôt hluku v súlade s vyhláškou MZ SR. Zoznam vybraných profesií v organizácii stanoví pracovná zdravotná služba.

V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým okrem odškodnenia podľa § 94 zákona č. 461/2003 Z. z. a v zmysle ZP ďalšie odškodnenie, a to vo výške trojnásobku priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Toto odškodnenie prináleží manželke (manželovi) úradne registrovanej družke (druhovi) alebo dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok.

Ak zamestnávateľ spĺňa podmienky uvedené v § 3, ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške **0,6 -1 %** zo základu určeného v zákone (§ 4, ods.1).

Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj nepotrebného materiálu (palety, vrecia), výrobkov, predmetov krátkodobej spotreby vlastným zamestnancom na základe cenovej ponuky zverejnenej zamestnávateľom.

Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom na ich vlastnú žiadosť YELLOW zamestnaneckú palivovú kartu spoločnosti SLOVNAFT, a.s. na nákup pohonných hmôt (PHM). Karta oprávňuje zamestnanca po predložení palivovej karty nakupovať PHM so zľavou v sieti čerpacích staníc spoločnosti SLOVNAFT, a.s. na území Slovenskej republiky v súlade s Dohodou o poskytnutí a prevzatí YELLOW zamestnaneckej palivovej platobnej karty spoločnosti SLOVNAFT, a.s.. Pri skončení pracovného pomeru je zamestnanec povinný kartu vrátiť.

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou, a to vo výške maximálne 2 % zo mzdových nákladov. Podmienkou priznania 2 % z hrubej mzdy zamestnanca zo strany a.s. je zrážka sporenia zo strany zamestnanca najmenej vo výške 2 % z hrubej mzdy -to znamená, že úhrada zo strany zamestnávateľa je limitovaná výškou sporenia zamestnanca a je stanovená maximálna výška príspevku zo strany zamestnávateľa , a to max. 50 EUR na mesiac. Zamestnanci zaradení v riziku 3 a 4 nie sú pri príspevku zo strany zamestnávateľa limitovaní výškou vlastného sporenia.

6. Iné

ZSSK CARGO

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ v prípade štrukturálnych zmien, racionalizačných opatrení alebo realizácií iných organizačných zmien, ak v ich dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov: a) v prípade hromadného prepúšťania bude postupovať v súlade s § 73 ZP,

b) ak nepôjde o hromadné prepúšťanie, bude o týchto zámeroch informovať najneskôr tridsať dní pred ich účinnosťou príslušné odborové orgány odborových organizácií. Bude ich informovať najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, počtoch a štruktúre zamestnancov, s ktorými bude skončený

pracovný pomer a prerokuje s nimi opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť umiestniť ich vo vhodnom zamestnaní v rámci ZSSK CARGO.

Zamestnávateľ v období platnosti tejto PKZ neskončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) a c) ZP (alebo dohodou z tých istých dôvodov) s obidvomi manželmi zamestnanými v ZSSK CARGO za predpokladu, že aspoň jeden z nich na túto skutočnosť upozorní. Toto neplatí v prípade, kedy zamestnávateľ môže z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 ZP a tiež v prípade, ak jeden z manželov nadobudol nárok na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok.

Zamestnávateľ prednostne obsadí voľné pracovné miesta: a) zamestnancami so stratou zdravotnej a zmyslovej spôsobilosti, za podmienky, že spĺňajú určené predpoklady pre výkon takejto práce; b) zamestnancami ZSSK CARGO uvoľňovanými z dôvodu nadbytočnosti, s možnosťou ich rekvalifikácie.

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrtročne predkladať informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch zástupcom zamestnancov na príslušných stupňoch riadenia.

Zamestnávateľ zachová evidenciu uvoľňovaných zamestnancov ako zálohu použiteľnú pre prípad zmeny podmienok v oblasti prepravných výkonov, ktoré by si vyžiadali zvýšenie počtu zamestnancov. Evidencia sa vykonáva na príslušnom pracovisku oddelenia personálnych služieb.

Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Zamestnávateľ za tým účelom bude zverejňovať ponuky voľných pracovných miest vo forme interného trhu práce.

Vzájomné započítavanie odpracovaných rokov medzi ZSSK CARGO, ZSSK a ŽSR - Do dĺžky trvania pracovného pomeru pre účely odmeňovania zamestnancov ZSSK CARGO sa započítava celá dĺžka trvania pracovného pomeru v ZSSK CARGO a jej právnych predchodcov bez ohľadu na vykonávanú pracovnú činnosť. V prípade, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru v ŽSR alebo ZSSK, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa tak, že v kalendárny deň po skončení pracovného pomeru vznikne nový pracovný pomer v ZSSK CARGO. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnanosť na základe

stanovených personálnych potrieb vo väzbe na stanovené technicky zdôvodnené normy spotreby práce, zabezpečenie bezpečnosti a plynulosti dopravy, dodržiavanie noriem bezpečnosti práce a vo vzťahu k vývoju nadčasovej práce. Zamestnávateľ nepoužije svoje právo dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP pri odpracovaní najmenej dvadsať rokov u zamestnávateľa nepretržite za podmienky, že zamestnávateľ disponuje iným voľným pracovným miestom, ktoré je pre zamestnanca vhodné vzhľadom na jeho zdravotný stav, schopnosti, kvalifikáciu a zamestnanec ponúknutú prácu prijme. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrealizovať ponuku práce aj v inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca z aktuálneho interného trhu práce. Výnimky zo stanovenej dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru nemožno povoliť.

Výchovná a vzdelávacia činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri zvyšovaní kvalifikácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

V súvislosti s predpokladanými zmenami v oblasti zamestnanosti bude zamestnávateľ využívať možnosti rekvalifikácie v nadväznosti na avizované potreby organizačných útvarov zamestnávateľa.

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho zvyšovania alebo prehĺbovania kvalifikácie, tzn. znalostí a odborných vedomostí zamestnancov, zabezpečí oznámenie zamestnancovi o vyslaní na internátny kurz (vyplývajúci z predpisu o odbornej spôsobilosti pre výkon práce na dráhach) minimálne 30 dní vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Poradenská služba

Zamestnávateľ vykonáva poradenskú službu pri riešení problémov v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov všetkých organizačných útvarov prostredníctvom pracovísk oddelenia personálnych služieb Bratislava (tel.), Košice (tel.), Žilina (tel.), (tel.) Čierna nad Tisou (tel).

Úprava pracovného času a doby odpočinku

Pracovný čas je stanovený podľa Zákonníka práce, osobitnej právnej normy o pracovnom čase v doprave a Smernice pre plánovanie pracovného času zamestnancov ZSSK CARGO (Turnusový poriadok), ktorá je neoddeliteľnou prílohou tejto PKZ.

2. Organizácia práce

Pracovný čas je stanovený podľa Zákonníka práce, osobitnej právnej normy o pracovnom čase v doprave a Smernice pre plánovanie pracovného času zamestnancov ZSSK CARGO (Turnusový poriadok), ktorá je neoddeliteľnou prílohou tejto PKZ. Strana: 8/26 Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2021 20.

Pracovným časom sa rozumie tiež čas, ktorý zamestnanec na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa (zodpovedného vedúceho) strávi na pracovisku alebo mimo pracoviska podľa potreby pre objasnenie skutočností súvisiacich s výkonom práce, ako aj z dôvodu objasňovania nehodových udalostí. Toto objasňovanie turnusovým zamestnancom vykonáva zamestnávateľ predovšetkým: a) v zmene, b) bezprostredne pred nástupom do pracovnej zmeny, c) následne po skončení pracovnej zmeny. Ak je potrebné vykonať objasnenie v inej dobe, zamestnancovi sa započíta do pracovného času minimálne denná norma hodín vyplývajúca z týždenného fondu pracovného času. Toto platí iba v prípade, ak zamestnancovi nebolo preukázané zavinenie nehodovej udalosti.

Týždenný fond pracovného času bez zníženia mzdy v zmysle § 85 ZP sa uplatňuje: a) u turnusových zamestnancov pracujúcich v nepretržitom pracovnom režime na **36 hodín** v profesiách (pracovných činnostiach): • rušňovodiči, • vozmajstri, • vlakové čaty nákladnej dopravy, • posunovači, vedúci posunu, • dispečeri, strojmajstri, rušňovodiči inštruktori, • výhybkári, so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu **30 minút za zmenu** do pracovného času. b) u ostatných turnusových zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na **37 a ½ hodiny** so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času. c) u ostatných zamestnancov na **37 a ½ hodiny** bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času. d) pri zmene presahujúcej 11 hodín sa zamestnancom

uvedeným pod písm. a) a b) započítava do pracovného času ďalšia prestávka na odpočinok a jedenie v rozsahu 15 minút. 22. Konkrétne podmienky poskytovania prestávok na odpočinok a jedenie určí vedúci organizačného útvaru po dohode so zástupcami zamestnancov a zapracuje ich graficky do rozvrhu zmien. Prípadné výnimky sa dohodnú na úrovni organizačného útvaru so zástupcami zamestnancov. 23. Pri nariaďovaní a povoľovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa ustanovení § 97 ZP. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu **nadčas v rozsahu najviac 150 hodín**. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad uvedenú hranicu v rozsahu **najviac 250 hodín**. Vývoj čerpania nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať štvrtročne.

Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu 24. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť v odborovej organizácii, pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Zamestnávateľ v spojitosti s § 240 ods.3 Zákonníka práce poskytne odborovým orgánom odborových organizácií na kalendárny rok 2021 pre ich činnosť 16000 hodín. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov Strana: 9/26 Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2021 zamestnancov, zamestnávateľ uvoľní zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne až po písomnom oznámení odborových organizácií, ako si rozdelili pridelený počet hodín. Odborové organizácie sa na rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy na daný kalendárny rok dohodnú každý rok v termíne najneskôr do 31.12. Ak k dohode o rozdelení pracovného voľna nedôjde a odborové organizácie písomne zamestnávateľovi neoznámia, ako sa na rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy dohodli, nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno a zamestnávateľ pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne neposkytne žiadnemu zamestnancovi. Na rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy sa musí dohadovať každý rok na základe toho, že každý rok sa mení priemerný počet zamestnancov a tým i rozsah pracovného voľna, ktorý si môžu odborové organizácie na daný rok rozdeliť.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu v rozsahu a za podmienok určených ustanoveniami §§ 136, 137,138 ZP. 26. Krátkodobé uvoľnenie na výkon

funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, bude zamestnávateľ riešiť za podmienok a v rozsahu dohôd so zástupcami zamestnancov.

Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere, dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne za podmienok a v rozsahu dohôd so zástupcami zamestnancov.

Pri účasti zamestnanca na záujmovej, športovej a kultúrnej akcii organizovanej zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou pôsobiacou v ZSSK CARGO poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Dôležité osobné prekážky v práci - nároky zamestnancov sú uvedené v § 141 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ZP a tejto PKZ v súhrne nasledovne:

a) na tri dni pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb. b) na jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a jeden deň na účasť na pohrebe. V prípade, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna. c) za deň pracovného voľna z dôvodov uvedených pod písmenami a) a b) sa považuje pracovné voľno v rozsahu plánovanej dĺžky pracovnej zmeny, ktorá z tohto dôvodu odpadla. d) pracovné voľno v rozsahu jedného dňa z dôvodov uvedených pod písm. a) a b) možno čerpať najneskôr do jedného týždňa odo dňa pohrebu. e) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, najviac na **7 dní** v kalendárnom roku. Pre tieto účely sa za jeden deň považuje deň v trvaní **7,5 hodiny, tzn. 52,5 hod. v kalendárnom roku**. Ak má zamestnanec dve a viac maloletých detí, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie na vymenované úkony v súhrne 12 dní x 7,5 hodiny, tzn. 90 hod. v kalendárnom roku. Pracovné voľno z dôvodu existencie ostatných dôležitých osobných prekážok v práci sa poskytuje podľa ustanovenia § 141 ZP.

3. Odmeňovanie

Zamestnanci sú odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ZSSK CARGO (ďalej len Smernica pre odmeňovanie), ktorá je neoddeliteľnou prílohou tejto PKZ.

Zamestnávateľ v roku 2021 zabezpečí: a) zachovanie minimálne skutočne dosiahnutej priemernej mzdy za rok 2020. b) zamestnancom ZSSK CARGO mzdový nárast vo výške **2,5 mil.** EUR (vrátane odvodov), ktorý predstavuje nevyplatený záväzok z platnej Podnikovej kolektívnej zmluvy 2019-2020 formou variabilnej zložky mzdy (OHZ a prémie). Nesplnený záväzok začne byť vyplácaný od 1.7.2021

Sledovanie vývoja priemerných miezd po úroveň jednotlivých profesií, v ktorých zamestnávateľ zamestnáva 2 a viac zamestnancov. Pre účely sledovania a vyhodnocovania vývoja priemernej mzdy sa mzda za prácu nadčas a výška prémie do hodnotenia vývoja priemerných miezd sleduje osobitne. V

Vytvorenie pracovnej skupiny zo zástupcov zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov. Úlohou pracovnej skupiny bude pripraviť/navrhnuť metódu a formu prerozdelenia prideleného objemu prostriedkov nevyplatených podľa záväzku PKZ z roku 2020 tak, aby bola táto zmena schválená obidvomi stranami, zapracovaná do príslušných interných noriem a implementovaná najneskôr do 1.6.2021.

Vyhodnocovanie vývoja zamestnanosti a miezd ZSSK CARGO sa uskutoční štvrtročne na úrovni zmluvných strán.

Poskytovanie pracovného voľna (SICK DAY) administratívnym zamestnancom, u ktorých nie je potrebná zastupiteľnosť a to v rozsahu jedného **dňa (7,5 hodiny)** raz za tri mesiace s účinnosťou od 1.1.2021. Toto voľno bude posudzované ako výkon práce a bude ho možné vyčerpať len v danom štvrtroku, tzn. nebude možné ho zlučovať a ani prenášať do nasledujúceho obdobia. Zoznam profesií bude zapracovaný v samostatnom internom dokumente.

Výplatné termíny u zamestnávateľa sú spravidla 13. deň v mesiaci. Ku konkrétnym termínom vydá zamestnávateľ usmernenie po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

4. BOZP

Zamestnávateľ bude počas platnosti tejto PKZ na základe hodnotenia vývoja pracovnej úrazovosti realizovať opatrenia smerujúce k prevencii v oblasti BOZP, k zamedzeniu vzniku najmä závažných pracovných úrazov.

Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov bude v oblasti BOZP postupovať podľa zákona č. 124/2006 Z. z. – o BOZP.

5. Sociálne podmienky

Sociálny fond sa tvorí na úrovni právnickej osoby Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s. Základom pre určenie povinného ročného prídelu do sociálneho fondu vo výške **0,6 %** a ďalšieho prídelu vo výške **0,5 %** je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, ďalšími zdrojmi sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.

Podľa § 3 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. – o sociálnom fonde a čl. XVIII stanov ZSSK CARGO môže zamestnávateľ zvýšiť povinný prídél najviac do výšky **1 %**, ak za predchádzajúci rok dosiahne zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotnej poisťovni, sociálnej poisťovni a úradu práce, sociálnych vecí a rodiny po schválení Predstavenstvom ZSSK CARGO.

Použitie sociálneho fondu

Zo sociálneho fondu možno poskytnúť príspevky len na tieto účely: • príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií na realizáciu kolektívneho vyjednávania, • jednorazová sociálna výpomoc, • peňažný dar za viacnásobné darcovstvo krvi, • príspevok na stravovanie, • dar pri pracovnom výročí, • príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií na realizáciu kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. – o sociálnom fonde.

Jednorazová sociálna výpomoc sa poskytuje v prípade: a) narodenia dieťaťa vo výške **200 €**. Príspevok sa poskytne v prípade zamestnania oboch rodičov v ZSSK CARGO každému z nich.

Ťažkého, alebo smrteľného pracovného úrazu do výšky **2 000 €**, mimoriadne ťaživej životnej situácie do výšky **700 €** (napr. pri živelnej pohrome alebo pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov). V prípadoch živelnej pohromy, pri ktorých je dokladovaná vzniknutá škoda nad **3**

320 € je možné zvýšiť jednorazovú sociálnu výpomoc až do výšky **1 000 €**. Konkrétnu výšku určí príslušný vedúci zamestnanec. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca.

Pri dlhodobej práceneschopnosti sa poskytuje pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti: • 60 kalendárnych dní 133 € • 90 kalendárnych dní 200 € • 120 kalendárnych dní 266 € • 150 a viac kalendárnych dní 332 € Výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v príslušnom roku presiahnuť celkovú čiastku **332 €**.

Peňažný dar za viacnásobné darcovstvo krvi sa poskytuje v prípade udelenia: a) bronzovej Jánskeho plakety vo výške **133 €**, b) striebornej Jánskeho plakety vo výške **233 €**, c) zlatej Jánskeho plakety vo výške **332 €**, d) diamantovej Jánskeho plakety vo výške **465 €**, e) medaily prof. Kňazovického vo výške **664 €**, tzn. u žien po dosiahnutí 80 násobného darovania krvi a u mužov 100 násobného darovania krvi.

Príspevok na stravovanie na každé hlavné jedlo podávané v rámci stravovania sa poskytuje len pre činných zamestnancov vo výške 0,20 €.

Dar pri pracovnom výročí sa poskytuje len pre zamestnancov podľa celkovej doby zamestnania v rezorte železničnej dopravy po odpracovaní 10 a každých ďalších 5 rokov a pri splnení podmienky odpracovania nepretržite minimálne 5 rokov u zamestnávateľa bezprostredne pred vznikom nároku na odmenu ku dňu pracovného výročia. Dôkazné bremeno o dĺžke odpracovaných rokov je na strane zamestnanca.

Odpracované roky v rezorte železničnej dopravy 10 15 20 25 30 35 40 45 - Výška peňažného daru v €
70 € 85 € 100 € 120 € 170 € 200 € 250 € 500 €.

Doplňkové dôchodkové sporenie (DDS). Zamestnávateľ realizuje 3. pilier dôchodkového sporenia podľa platných právnych predpisov a v súlade so zamestnávateľskou zmluvou. Zamestnávateľ môže uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, ak sú splnené podmienky na poskytnutie príspevku zamestnávateľa na DDS zamestnanca.

Zamestnávateľ na účely doplnkového dôchodkového sporenia bude platiť príspevok za zamestnancom po splnení 3-mesačnej čakacej doby vo výške: a) 4 % z vymeriavacieho základu zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ak vykonávali tieto práce prevažnú časť ustanoveného pracovného času v príslušnom mesiaci. b) 3 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovърšili 50 rokov veku a viac a nestanú (nestali) sa poberateľmi starobného dôchodku. c) 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovърšili 40 rokov veku a viac a nedosiahnu hranicu 50 rokov veku. d) 2% z vymeriavacieho základu ostatným zamestnancom, ak sa nestanú poberateľmi starobného dôchodku.

Vymeriavací základ pre doplnkové dôchodkové sporenie je posudzovaný ako vymeriavací základ na platenie poistného na dôchodkové poistenie zamestnanca, maximálne **1 063 €**.

Pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancom ku dňu životného jubilea 50 a 60 rokov veku zo mzdových nákladov. Výška odmeny za túto záslužnú prácu sa stanoví podľa dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa (ČSD, ŽSR, ZSSK, ZSSK Slovensko) nasledovne:

	50 rokov	60 rokov
• nad 10 do 15 rokov	170 €	100 €
• nad 15 do 20 rokov	240 €	200 €
• nad 20 do 25 rokov	340 €	300 €
• nad 25 do 30 rokov.....	510 €	400 €
• nad 30 do 35 rokov	680 €	500 €
• nad 35 rokov	800 €	

Ak pri odstraňovaní ohláseného nástražného systému dôjde k úrazu zamestnanca, ktorý má za následok smrť, alebo priznanie invalidného dôchodku Sociálnou poisťovňou, zamestnávateľ sa

zaväzuje oprávnenej osobe vyplatiť: a) pri smrteľnom úraze sumu 33 194 €, b) pri invalidite sumu do 33 194 € podľa miery poškodenia zdravia.

Oblasť stravovania je usmerňovaná a plnená podľa ustanovenia § 152 ZP a Smernice k zabezpečeniu stravovania a občerstvenia. Zamestnancovi sa v zmysle § 152 ZP poskytne v pracovnej zmene jedno hlavné jedlo, a ak pracovná zmena trvá viac ako 12 hodín dve hlavné jedlá, za cenu zníženú o 55% z celkovej hodnoty hlavného jedla. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá predstavuje sumu **3,83 €**.

Stravovanie a bezplatné občerstvenie za sťažených poveternostných a mimoriadnych podmienok sa zamestnancom ZSSK CARGO poskytuje v zmysle Smernice k zabezpečeniu stravovania a občerstvenia. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.

Zamestnanecké výhody

Individuálnym stavebníkom poskytne zamestnávateľ v rámci platných predpisov a prevádzkových možností strojové zariadenia a dopravné prostriedky za cenu priamych nákladov súvisiacich s ich užívaním.

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom podľa možnosti bezplatnú úschovu bicyklov a motocyklov pri dochádzke do zamestnania.

Zamestnancom budú poskytované cestovné výhody v zmysle tarify určenej Ministerstvom dopravy a výstavby Slovenskej republiky na príslušný kalendárny rok.

Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP ponechá zamestnancom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky (odev, obuv...).

Regenerácia pracovnej sily v rámci medzinárodných organizácií .

Všetky odborové organizácie v spolupráci so zamestnávateľom podľa svojich možností vytvoria podmienky, predovšetkým mimo pracovného času, pre športovú a kultúrnu činnosť zamestnancov.

OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže organizované v rámci USIC.

Rekondičné pobyty sa poskytujú v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. - BOZP a Smernicou pre poskytovanie rekondičných pobytov zamestnancom ZSSK CARGO vybraným prevádzkovým profesiám. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné v súlade s § 76 ZP a s bodom 12 tejto PKZ. Pre výpočet výšky odstupného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné v súlade s § 76a ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku po splnení podmienok na jeho vyplatenie. Pre výpočet výšky odchodného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pracovný pomer k zamestnávateľovi trval ku dňu skončenia pracovného pomeru nepretržite najmenej 5 rokov. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za podmienky, že zamestnancovi nepatrí odstupné podľa ZP a tejto PKZ takto:

- a) **83 €** za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru do 1 mesiaca po dosiahnutí dôchodkového veku, ktorý zakladá nárok na poberanie starobného dôchodku.
- b) **10 €** za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku

po uplynutí 1 mesiaca od dňa dosiahnutia dôchodkového veku, ktorý zakladá nárok na poberanie starobného dôchodku.

- c) **83 €** za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) po skončení pracovného pomeru a splnení podmienok na poberanie predčasného starobného dôchodku pri podmienke, že zamestnancovi bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení a pri podmienke, že zamestnanec nebol v minulosti poberateľom predčasného starobného dôchodku.
- d) **83 €** za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov), ak skončí pracovný pomer do jedného mesiaca.

6. Iné

Ak zistí jedna zo zmluvných strán neplnenie niektorého záväzku, uvedeného v PKZ, je povinná písomne upozorniť na neplnenie druhú stranu.

Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené v tejto PKZ sa riadia platnými právnymi predpismi.

Za správne uplatňovanie všetkých častí tejto PKZ zodpovedajú prísluší vedúci zamestnanci poverení GR na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.

Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2021 sa uzatvára dňom podpisu na dobu určitú do 31.12.2021. 108. Zmeny do tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy ZSSK CARGO je možné uskutočniť iba po vzájomnej dohode, výlučne písomnou formou.

Prílohami Podnikovej kolektívnej zmluvy ZSSK CARGO 2021 sú: Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ZSSK CARGO a Smernica pre plánovanie pracovného času zamestnancov ZSSK CARGO.

Železnice Slovenskej republiky

- 1. Zamestnanosť
- 2. Organizácia práce
- 3. Odmeňovanie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ poskytuje tzv. vyrovnávací príplatok:

- a) ak zamestnanec stratil zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na výkon práce na základe vydaného lekárskeho posudku v súlade s vyhláškou MDPT SR č. 245/2010 Z.z. a zamestnávateľ ho preradil na inú prácu, patrí mu vyrovnávací príplatok, ak pri preradení 12 dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy,
- b) zamestnávateľ podľa svojich možností preradí zamestnanca predovšetkým na takú prácu, pri ktorej zamestnanec dosiahne mzdu za stanovený fond pracovného času vo výške, ktorú dosahoval pred týmto preradením,
- c) vyrovnávací príplatok podľa písm. a) tohto bodu patrí zamestnancovi železničnej prevádzky, ktorý pred preradením na inú prácu vykonával niektoré z povolání, zaradených do zmyslových skupín 1 a 2,
- d) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý v období straty zdravotnej spôsobilosti dosiahol vek najmenej 55 rokov a vykonával povolanie, prípadne niekoľko týchto povolání uvedených pod písm. c) tohto bodu najmenej 15 rokov alebo bol v pracovnom pomere v ŽSR a ich právnom predchodcovi najmenej 25 rokov,
- e) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi vo výške rozdielu medzi priemernou mzdou za posledný kalendárny štvrtrok, ktorú dosahoval pred stratou zdravotnej spôsobilosti a mzdou, ktorú zamestnanec dosahuje po strate zdravotnej spôsobilosti,
- f) priemerná mzda dosiahnutá pred preradením zamestnanca na inú prácu sa v kalendárnom roku preradenia nevalorizuje a v nasledujúcich rokoch sa valorizuje vo výške mzdového rastu dohodnutého v kolektívnej zmluve,
- g) vyrovnávací príplatok pri strate zdravotnej spôsobilosti na výkon práce sa hradí zo mzdových nákladov zamestnávateľa,
- h) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca aj invalidný dôchodok, poskytuje sa mu vyrovnávací príplatok odo dňa vydania rozhodnutia o strate zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v takej výške, aby sa rovnal jeho priemernej mzde pred stratou zdravotnej spôsobilosti na výkon práce,

- i) vyrovnávací príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý stratil zdravotnú spôsobilosť na výkon práce, pretože nepoužil predpísané ochranné pomôcky a nedodrжал predpisy pre zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predpisy o bezpečnosti dopravy, alebo zamestnancovi, ktorý sa odmietol zúčastniť rekvalifikácie (preškolenia) na iný druh práce zodpovedajúci jeho spôsobilosti a ďalej, ak k strate zdravotnej spôsobilosti na výkon práce došlo v súvislosti s nadmerným požívaním alkoholu alebo inou toxikomániou a v súvislosti s nepracovným úrazom. Za nepracovný úraz je treba považovať každý úraz, ktorý nevznikol pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi,
- j) vyrovnávací príplatok ďalej nepatrí zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok,
- k) opodstatnenosť poskytovania vyrovnávacieho príplatku bude posudzovaná po každej opätovnej lekárskej prehliadke zamestnanca,
- l) zamestnanec, ktorému sa vypláca vyrovnávací príplatok, je povinný zamestnávateľovi ihneď oznámiť všetky skutočnosti majúce vplyv na poskytovanie tohto príplatku,
- m) vyrovnávací príplatok podľa tohto ustanovenia sa nevzťahuje na prípady, kedy zamestnanec utrpel pracovný úraz alebo má chorobu z povolania (v zmysle § 198 ZP),
- n) zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na vyrovnávací príplatok pred 01. 01. 2012, zostáva nárok na vyrovnávací príplatok zachovaný s tým, že pre jeho výpočet bude uplatnený odsek f).

4. BOZP

Zamestnávateľ bude na základe konkrétneho posúdenia vzniknutej situácie prijímať opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo chladom na zdravie zamestnanca nasledovne:

- A. Pri záťaži teplom: a) zmena dĺžky pracovnej zmeny, b) posun začiatku pracovnej zmeny, c) zaraďovanie prestávok v práci, d) predĺženie prestávky na obed, e) pobyt v klimatizovaných priestoroch, f) striedanie (rotácia) zamestnancov, g) klimatizácia alebo nútené vetranie, h) tienenie, i) sprchovanie a ochladzovanie, j) vhodné oblečenie, k) pitný režim.

B. Pri záťaži chladom: a) zmena dĺžky pracovnej zmeny, b) posun začiatku pracovnej zmeny, c) zaraďovanie prestávok v práci, d) predĺženie prestávky na obed, e) striedanie (rotácia) zamestnancov, f) osobné ochranné pracovné prostriedky, g) ohrievareň a sušiareň, h) pitný režim.

ŽSR umožnia pre svojich zamestnancov bezplatné psychologické poradenstvo prostredníctvom psychológov v ÚIVP.

5. Sociálne podmienky

OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže organizované v rámci USIC (Union Sportive Internationale des Cheminots - Medzinárodný športový zväz železničiarov).

ŽSR na základe zmluvy s vybranou poisťovňou umožní vstup zamestnancov do poisťného systému a bude prispievať na životné poistenie zamestnancov v súlade s platnou smernicou GR ŽSR.

6. Iné

1.2. Analýza vybraných podnikových kolektívnych zmlúv organizácií, ktoré nezastrešuje Asociácia priemyselných zväzov

Bukocel a.s.

1. Zamestnanosť

Zamestnávatelia budú vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov a na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest. Zmluvné strany sa dohodli, že budú koordinovane postupovať pri vytváraní efektívnej zamestnanosti.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku

uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume:

- jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- **päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.
- Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) alebo predčasný starobný dôchodok, patrí zamestnancovi **odchodné najmenej** v sume jeho **priemerného mesačného zárobku** podľa § 134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

2. Organizácia práce

Zamestnancovi, pri dočasnej pracovnej neschopnosti, poskytne zamestnávateľ náhradu príjmu za prvých desať (10) dní vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.

3. Odmeňovanie

Mzda zamestnanca sa skladá z konkrétne vymedzených mzdových zložiek, ktoré budú stanovené v tejto KZ: tarifná mzda, mzdové zvýhodnenie a kompenzácie odmeny hmotná. Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje 12-triedny tarifný systém. Okrem tohoto systému môže byť dojednaná mzda v pracovnej zmluve (zmluvná mzda).

Za prácu nadčas, ak sa nedohodnú na čerpaní náhradného voľna patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

pondelok až piatok: 25 % priemerného zárobku

sobota, nedeľa, nočná, sviatok: 33 % priemerného zárobku

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške:

100 % priemerného zárobku

200 % priemerného zárobku za prácu dňa 24.decembra od 14,00 hod. do 6,00 hod. 25. decembra

Za dobu práce dňa 31.12. patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **200 %** priemerného zárobku:

od 22,00 hod. do 6.00 hod. dňa 1.1. u pracovného režimu s pracovným časom 7,5 hod. na zmenu

od 18,00 hod. do 6.00 hod. dňa 1.1. u pracovného režimu s pracovným časom 11,5 hod. na zmenu

4. BOZP

Zamestnávateľia vykonávajú pravidelne 1 x za pol roka rozbor stavu BOZP, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Budú navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov a chorôb z povolania. Rozbory poskytnú príslušným odborovým orgánom.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny a viesť preukázateľnú evidenciu.

Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty vybranému okruhu zamestnancov.

5. Sociálne podmienky

Stravovanie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V pracovných dňoch na prvej zmene bude závodné stravovanie realizované prípravou a podaním varených jedál. Na druhej a tretej zmene, v dňoch pracovného pokoja a v dňoch pracovného voľna bude závodné stravovanie realizované poskytovaním mrazenej resp. chladenej stravy.

Prijímateľmi prostriedkov zo soc. fondu môžu byť aj rodinní príslušníci zamestnanca (manžel, manželka, nezaopatrené deti) a bývalí zamestnanci, poberatelia starobného, predčasného starobného dôchodku, alebo invalidného dôchodku, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere ku dňu odchodu do dôchodku.

Pre zamestnancov, ktorí budú pracovať dňa 24.12. na druhej zmene bude podaná večera vo forme balíčka v hodnote **6,64 €**.

ZV ZOOZ bude vykonávať spoločenskú kontrolu na úseku závodného stravovania. Na základe výsledkov spoločenskej kontroly sa zamestnávateľ zaväzuje prijať účinné opatrenia k náprave zistených nedostatkov. **Zamestnávateľ umožní bývalým zamestnancom - dôchodcom závodné stravovanie.**

Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom spoločnosti, prípadne pozostalým pri úmrtí zamestnanca spoločnosti v mimoriadne závažných prípadoch (živelná pohroma, dlhodobá nemoc, prekonanie finančnej tiesne a pod.) **do výšky 200 €**.

Pri úmrtí zamestnanca a bývalého zamestnanca je možné zakúpiť veniec do hodnoty **33,2 €**.

Príspevok na dopravu

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídeltu do fondu tvoreného vo výške sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov **na úhradu výdavkov na dopravu** do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou (t. j. aj miestnou verejnou dopravou) a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje **50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky** zistenej

Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Zamestnávateľ uhradí časť nákladov spojených so športovými a kultúrnymi akciami poriadanými zamestnávateľom a odborovou organizáciou (strava, ubytovanie, cestovné, nájomné za športové priestory, zakúpenie vstupeniek na kultúrne a športové podujatia, vecných darov a občerstvenia z príležitosti MDŽ a pod.)

Prostriedky na ostatné akcie budú uvoľnené na základe rozpočtu akcií schválených zamestnávateľom a ZV ZOOZ.

Zamestnávatelia zabezpečia zamestnancom **zdravotnú starostlivosť**, zameranú najmä na **pravidelné vykonávanie preventívnych prehliadok** v nasledovnom minimálnom rozsahu:

zamestnanci vykonávajúci prácu na rizikových pracoviskách zaradených do kategórie 3. a zamestnanci na pozícii zvérač - 1x za 2 roky

zamestnanci vykonávajúci prácu na rizikových pracoviskách zaradených do kategórie 4. a zamestnanci pracujúci v noci - 1x za rok

6. Iné

Decodom

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ nebude, pokiaľ to z organizačných dôvodov bude možné, rozvzťahovať pracovný pomer:

- so zamestnancami manželmi v priebehu 12 kalendárnych mesiacov
- so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov

2. Organizácia práce

Nad rámec ZP poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy osamelej zamestnankyni alebo zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa do 10 rokov na 1 deň v mesiaci, pričom kumulácia dní nie je dovolená.

120

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

3. Odmeňovanie
4. BOZP
5. Sociálne podmienky

Pri príležitosti životného jubilea 50 rokov vyplatí zamestnávateľ zo sociálneho fondu odmenu vo výške 6,31 EUR za každý odpracovaný mesiac v spoločnosti, maximálne vo výške 350 EUR zamestnancom pracujúcim v spoločnosti viac ako 1 rok. Zamestnancom pracujúcim v spoločnosti viac ako 10 rokov odmenu vo výške 500 EUR.

Pri príležitosti životného jubilea 60 rokov vyplatí zamestnávateľ zo sociálneho fondu odmenu vo výške 6,31 EUR za každý odpracovaný mesiac v spoločnosti, maximálne vo výške 350 EUR zamestnancom pracujúcim v spoločnosti viac ako 1 rok. Zamestnancom pracujúcim v spoločnosti viac ako 10 rokov odmenu vo výške 600 EUR.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok vyplatí zamestnávateľ zo mzdových prostriedkov odmenu vo výške 350 EUR a odchodné vo výške 1 mesačného priemerného zárobku.

Cena stravovania, ktorú si platí zamestnanec:

- Obed – 0,90 EUR
- Večera - 0,90 EUR
- Mrazená strava – 0,77 EUR
- Stravný lístok DOXX – 1,33 EUR

Odmeny darcom krvi za Jánskeho plaketu:

- Bronzová – 83 EUR
- Strieborná – 166 EUR
- Zlatá – 332 EUR
- Diamantová – 500 EUR
- Kňazovického plaketa – 700 EUR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnancom pracujúcim v spoločnosti 10, 15, 20, 25...rokov vyplatí vernostnú odmenu 10 EUR za každý odpracovaný rok.

Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, zamestnávateľ vyplatí pozostalým (v súlade s ustanoveniami občianskeho zákonníka) 6 640 EUR.

Pri trvalej invalidite následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, bez ohľadu na to aký dôchodok bude poškodený dostávať zamestnávateľ vyplatí 3 320 EUR.

6. Iné

Harmanec

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce
3. Odmeňovanie
4. BOZP
5. Sociálne podmienky

Na detskú rekreáciu sa bude prispievať deťom zamestnancov akciovej spoločnosti vo veku od 6 do 15 rokov v maximálnej výške 6,- EUR/deň na pobytové detské tábory. V prípade, že deti zamestnancov akciovej spoločnosti sa zúčastnia na rekreácii v detských táboroch, ktoré prevádzkujú aj iné organizácie, príspevok sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca a potvrdenia prevádzkovateľa detského tábora. Príspevok na detskú rekreáciu je možné poskytnúť len jedenkrát v roku. Nárok na detskú rekreáciu vzniká pri minimálne 6-mesačnom nepretržitom zamestnaní v spoločnosti. Zamestnanec, ktorý ku dňu vzniku nároku na vyplatenie odmeny odpracoval v spoločnosti nepretržite menej ako 6 mesiacov nemá nárok na vyplatenie príspevku.

6. Iné

Lesy Medzev spol. s.r.o.

1. Zamestnanosť

122

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnancovi, s ktorým skončí zamestnávateľ 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 prac. úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali alebo prac. úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu.

2. Organizácia práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76 odst. 1 ZP pri prvom skončení prac. 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 / § 134 ZP/, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením prac. pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút. Ak presahuje zmena výnimočne 10,5 hod. poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi zmenami nepretržitý odpočinok najmenej **12 hodín**. Tento odpočinok môže byť skrátený vo výnimočných prípadoch až na **8 hod.** zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov / § 92 ZP/

Práca nadčas môže byť zamestnancom nariadená najviac 150 hodín za rok. Nad uvedený limit môže byť práca nadčas vykonávaná iba so súhlasom zamestnanca v rozsahu najviac **250 hod.** na zamestnanca za rok / §97 ods. 10 ZP/.

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku podľa § 141 ZP:

- | | |
|---|-------------|
| a/ pri úmrtí manžela,-ky, druha,-žky, dieťaťa | 3 dni |
| b/ pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca, rodičov a súrodencov manžela,-ky, ako i manžela,-ky súrodenca | 2 dni |
| c/ pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti | |
| a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky | 1 deň |
| d/ ak pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu c/ | 2 dni |
| e/ členom delegácie, ktorú určí ZV OZ po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka /nevyhnutne potrebný čas | |
| f/ na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimoprac. čase / na nevyhnut. potrebný čas najviac | 7 dní ročne |
| g/ na prevoz manželky do a zo zdravotného zariadenia po narodení dieťaťa | 1 deň |
| h/ sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní / na nevyhnut. potrebný čas najviac | 7 dní ročne |
| i/ svadba dieťaťa alebo rodiča | 1 deň |
| j/ pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| k/ pri darovaní krvi najmenej na čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP. | |

3. Odmeňovanie

124

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pracovníkom, ktorí odpracovali v podniku min. 15 rokov zmluvu na dobu neurčitú, zamestnávateľ poskytne pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jeho jedného mesačného platu a iné odmeny schválené riaditeľom MsPL s.r.o.

Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie:

- vo výške 25 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v bežných pracovných dňoch,
- vo výške 35 % priemerného hodinového zárobku, ak ide o rizikové práce vykonávané v pracovných dňoch
- vo výške 50 % priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške **1,50 eur za každú hodinu** práce. Za prácu v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo **výške 3,00 eur** za každú hodinu práce.

- Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t. j. medzi 22. a 06. hodinou prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 1,40 EUR za každú hodinu práce.
- Zamestnancom, ktorí pracujú zásadne iba v nočnej zmene t. j. medzi 22. a 06. hod. prináleží mzdové zvýhodnenie vo výške 0,56 EUR za hodinu práce.
- Zamestnancom, ktorí pracujú v druhej zmene vo výrob. a obslužných činnostiach, poskytne zamestnávateľ za dobu od 14.00 hod. do 22.00 hod. mzdu a príplatok vo výške **0,16 EUR za každú hodinu práce.**

Mzda za sťažený výkon práce

1/ Zamestnancom patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce /§ 124 ZP/ pri vykonávaných pracovných činnostiach v prostredí v ktorom pôsobia :

- chemické faktory
- karcinogénne a mutagénne faktory
- biologické faktory
- prach
- fyzikálne faktory, napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie

výška mzdovej kompenzácie je **0,60** eur za každú odpracovanú hodinu.

2/ Mzdová kompenzácia sa poskytuje aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia :

buldozéry, kompresory, pasový traktor, odvrávanie pňov, vrtacie práce v lome, použitie chemických prostriedkov v pestovanej činnosti a pri výrobe sadeníc, štiepkovací stroj, pri prácach s brúskami a sústružením šedých zliatin, zväračské práce, ŠLKT, hromadný výskyt komárov a kliešťov, aplikácia chemických prípravkov, pieskovacie a lakýrnické práce, práce pri poreze guľatiny a rozmietaní reziva, úprava povrchu reziva brúsením a hobľovaním, práce pri drvení a triedení kameniva, motorová píla, krovínorez, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou a práce vo výškach, výška mzdovej kompenzácie je **0,49** eur z každú odpracovanú hodinu.

Odmeny pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri nasledovných pracovných a životných jubileách zamestnancov zo sociálneho fondu:

a/ pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške 100,- EUR

b/ pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške 100,- EUR

c/ pri prvom ukončení prac. pomeru po vzniku nároku na starob. a invalidný dôchodok odmenu vo výške 100,- EUR

1. Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu, za ktorú mu prislúcha nižšia

mzda z dôvodu:

- a) ohrozenia chorobou z povolania
- b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov
- c) odvrátenie živeľnej udalosti
- d) prestopa, ktorý zamestnanec nezapríčinil,
- e) prerušenie práce v dôsledku mimoriadne nepriaznivého počasia (trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná vrstva snehu, teplota nad + 32 stupňov C v tieni a pod – 20 stupňov C,
- f) vážnej prevádzkovej potreby, po jeho predchádzajúcom súhlase ak po preradení dosiahne nižšiu mzdu, ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením.

Doplatok sa poskytuje počas preradenia najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Doplatok do výšky priemerného zárobku zamestnancovi neprináleží, ak pri prevedení z dôvodov uvedených pod písm. e/ a f/ nedosahuje vlastným zavinením priemerný výkon dosahovaný zamestnancom vykonávajúcim rovnakú prácu.

Ak zamestnanec nemohol vykonať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy /čl. 45, písm. poskytnete mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo **výške 60%** jeho priemerného zárobku.

Za pracovnú pohotovosť nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom podľa § 96 odst.5 ZP, prináleží zamestnancovi odmena vo výške:

- a/ **0,60 EUR**/ v kalendárnom dni, pokiaľ ide o pracovný deň,
- b/ **0,69 EUR**/ v kalendár. dni, pokiaľ ide o deň pracovného pokoja.

4. BOZP

Zamestnávateľ je povinný v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Na účely poskytovania

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesijného poškodenia zdravia.

Dĺžka rekondičného pobytu je **najmenej 2 týždne** a mal by nadväzovať na čerpanie dovolenky na zotavenie.

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ tvorí soc. fond v zmysle zákona č. 152/ 1994 Z. z. vo výške **1,5%** zo základu zúčtovaných miezd podľa § 3 ods. 1 písm. b/. Zásady čerpania sociálneho fondu:

Použitie fondu:

- príspevok na akcie usporiadané organizáciou pre zamestnancov podniku, na závodné stravovanie **0,96 EUR** na stravný lístok,
- v prípade nedostatku fin. prostriedkov na stravu z povinného prídeltu,
- strav. lístky budú hradené z tej časti soc. fondu, ktorá bola tvorená zo zisku ostatné / **darčeky ku MDŽ, dňu žien, deň otcov, vianočná odmena a i./**

Zamestnávateľ odpredá palivové drevo dôchodcom, vdovám po dôchodcoch, ktorí odpracovali v MsPL Medzev s.r.o. 25 rokov a to nepretržite so zľavou **50 %**, najviac do výšky deputátnej náležitosti stálych pracovníkov. **Odpredaj sa poskytuje s odvozom do miesta bydliska do 30 km.**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať **doplnkové dôchodkové poistenie do výšky 3%** z objemu zúčtovaných miezd poistencom. Zamestnanec súhlasí, aby mu boli vykonávané zrážky vo výške 1,5% jeho účtovanej mzdy podpísaním dohody o zrážkach zo mzdy. Pomer výšky príspevku zamestnávateľa a zamestnanca **je 2:1.**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zľavu pri použití mechanizačného prostriedku organizácie v **rozsahu 50%.**

6. Iné

128

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Lesy mesta Levoča

1. Zamestnanosť

Pri uvoľňovaní zamestnancov zamestnávateľ ukončí pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné v nasledovnom poradí:

- so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť,
- so zamestnancami – pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje 1x ročne uskutočniť na svoje náklady zhromaždenie delegátov zamestnancov, na ktorom predložia informáciu o svojej ekonomickej situácii.

3. Odmeňovanie

4. BOZP

Zamestnávateľ poskytne **náhradu za pracovné úrazy** nad rámec zákona nasledovne:

- Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku 1 600,- €.
- V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% , obdrží postihnutý čiastku 800,- €.
- V prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, ktorý má za následok ťažkú ujmu na zdraví v zmysle § 123 ods. 3 zákona 300/2005 písm. a až h ,bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý 800,- €.

Zamestnávateľ poskytne **náhradu za následky choroby z povolania** nad rámec zákona nasledovne:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- V prípade úmrtia zamestnanca následkom choroby z povolania, obdržia pozostalí (fyzické osoby, voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku 1600,- €.
- V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % , pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, obdrží postihnutý 800,- €.

5. Sociálne podmienky

Zamestnancom zamestnávateľa sa poskytuje:

- 12 prm palivového dreva ročne s dovozom do miesta bydliska do 30 km pre zamestnancov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite aspoň na 1 rok
- ak zamestnanec nepožaduje palivové drevo pre vlastnú spotrebu vyplatí mu zamestnávateľ peňažnú náhradu len vo výške hodnoty 12 prm palivového dreva bez dovozu,
- úžitkové drevo v množstve 100 m³ pre organizáciu ročne, pričom zamestnanec uhradí 50% obvyklej trhovej ceny bez DPH; rozdeľovník na drevo pre zamestnancov vypracuje konateľ spoločnosti,
- technicko-hospodárskym zamestnancom spoločnosti sa poskytuje doplnenie pracovnej rovnošaty v sume 230 € bez DPH ročne; vodičom sa poskytuje pracovná rovnošata v sume 50 € bez DPH ročne,
- pokiaľ to možnosti zamestnávateľa dovoľujú, zabezpečí zamestnávateľ zamestnancom závodné stravovanie,
- zamestnancom, ktorí využívajú závodné stravovanie, organizácia prispieva na stravu zo sociálneho fondu,
- zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí majú dohodnutý pracovný pomer so zamestnávateľom nepretržite aspoň na jeden rok a ktorí prejavia záujem, účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení.

6. Iné

130

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Lesy Smolník

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Základná výmera dovolenky je stanovená na 5 týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

3. Odmeňovanie

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. §76a ods I ZP 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 / § 134 ZP I, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodok pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Práca v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaných pracovných činnostiach v prostredí v ktorom pôsobia:

- chemické faktory
- karcinogénne a mutagénne faktory
- biologické faktory
- prach
- fyzikálne faktory, napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie.

Výška mzdovej kompenzácie je 0,60 € za každú odpracovanú hodinu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Mzdová kompenzácia sa poskytuje aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v ods. 1), napr.:

- Buldozéry, kompresory, pásový traktor, odsávanie, vŕtacie práce v lome, použitie zdraviu škodlivých prostriedkov v pestovnej činnosti...

Výška mzdovej kompenzácie je 0,49 € za odprac. hodinu.

4. BOZP
5. Sociálne podmienky

Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť čiastku: 3 319,39 €

V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý čiastku 2 655,51 €

V prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku 3 319,39 €

Závodné stravovanie za zníženú cenu sa bude poskytovať zamestnancom za každý odpracovaný deň bez ohľadu na to koľko hodín odpracujú a bude umožnený i počas čerpania dovolenky.

Zamestnávateľ zabezpečuje dopravu na pracoviská na vlastné náklady.

6. Iné

Mestské lesy Krupina

1. Zamestnanosť

132

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pri uvoľňovaní zamestnancov zamestnávateľ ukončí pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné v nasledovnom poradí:

- so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť,
- so zamestnancami – pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú.

2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času. Minimálny rozsah tejto prestávky je 30 minút.

3. Odmeňovanie

Výplatný termín je stanovený na 14. kalendárny deň v kalendárnom mesiaci nasledujúcom po kalendárnom mesiaci, v ktorom na mzdu vznikol nárok.

Mzda sa skladá z nasledovných mzdových zložiek:

pevnej zložky mzdy :

- základnej mzdy vo výške zmluvnej mzdy prípadne tarifnej mzdy,

pohyblivej zložky mzdy :

- príplatkov,
- odmien pri pracovných a životných jubileách,
- mimoriadnej mzdy - 13. a 14. mzdy,
- zložky naturálnej mzdy,
- prémie,
- mimoriadnych odmien,
- náhrad mzdy,
- náhrad za pracovnú pohotovosť.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Prémie THZ môže spoločnosť poskytovať v prípade, že bol daný prísľub ich vyplatenia v určitej výške podmienený splnením určených prémiových ukazovateľov. Prémiové obdobie je štvrtročné. Prémie THZ sú v rozpätí od 10 do 30 %.

Prémie robotníckych povolání sa určujú na základe naplnenia minimálne 2 ukazovateľov z okruhov:

- splnenie úlohy vyjadrenej pri úkolovej mzde výkonom hodnoteným cez plnenie výkonových noriem, pri časovej mzde okrem zadania úlohy dodržaním stanoveného fondu pracovnej doby a termínu splnenia určenej úlohy;
- dodržiavanie určenej kvality práce alebo výrobku (záväzný);
- dodržiavanie stanovenej hospodárnosti výroby vyjadrenej najefektívnejším ukazovateľom napr. nákladovosť, spotreba materiálu, PHM, energie, rentabilita, podiel cenných sortimentov a pod.;
- iný konkrétny ukazovateľ, ktorý robotník svojou činnosťou ovplyvňuje tak, aby bol jednoznačne hodnotiteľný.

Prémiové obdobie je spravidla mesačné. Prísľub výšky prémie predstavuje maximálne 20 % z dosiahnutej časovej a úkolovej mzdy.

Ak zamestnanec nemohol vykonať prácu pre **nepriaznivé poveternostné vplyvy**, prináleží mu náhrada mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

Zamestnancom Mestských lesov s.r.o. Krupina sa poskytuje **naturálna mzda** vo forme palivového dreva (ďalej len naturálie) ako naturálny zdaniteľný príjem v rozsahu 10 prn listnatého tvrdého paliva pre zamestnancov s pracovným pomerom na dobu neurčitú. Naturálie možno poskytnúť aj formou peňažnej náhrady - voliteľného príplatku vo výške 5,94 €/prn vrátane DPH za listnaté tvrdé palivové drevo a súčasne zrážky zo mzdy v sprievode vysporiadania daňových povinností a následne v priebehu roka plnením v naturálnej forme.

Náhrada za používanie vlastnej motorovej píly sa poskytuje zamestnancovi ktorý:

- má pílu v osobnom vlastníctve,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- zabezpečuje si sám všetky opravy, údržbu vrátane nákupu náhradných dielov,
- obstaráva si sám čistiace a hygienické potreby,
- nakupuje si sám pohonné hmoty a mazadlá / benzín, olej motorový, olej mazací/
- pri práci s motorovou pílou je zamestnanec povinný používať ekologický mazací olej EKOPIL

Sadzba sa stanovuje na 1,45 €/ normohodinu - vrátane všetkých náhrad. Výška náhrady sa bude prispôbovať vývoju cien za podmienky, ak celková sadzba náhrady za používanie vlastnej motorovej píly sa zmení o $\pm 5\%$.

4. BOZP

Zamestnávateľ vo vnútornom predpise vydá **zákaz fajčenia na jeho pracoviskách**.

Zamestnávateľ **upraví podmienky práce so zobrazovacími jednotkami**, v rámci toho na základe lekárskeho vyšetrenia poskytne na špeciálne korekčné prostriedky - okuliare v cene do výšky 100,- € a to raz za 5 rokov. A v prípade, ak dôjde do 5 rokov od poskytnutia tohto príspevku k zhoršeniu zraku, poskytne zamestnávateľ aj v tomto období príspevok a to na základe potvrdenia v lekárskom posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu,

Zamestnávateľ **upraví postup pri bezprostrednom a vážnom ohrození zdravia**, vrátane organizácie prvej pomoci. K tomu vyškolí primeraný počet zamestnancov na vykonávanie prvej pomoci.

Zamestnávateľ na svoje náklady pre zamestnancov zabezpečuje na pracoviskách kvalitatívne a kvantitatívne **získovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia**.

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ použije na **doplňkové dôchodkové sporenie** alebo dôchodkový program Comfort finančné prostriedky do výšky 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca poistencom do 50 rokov veku a 4% z vymeriavacieho základu zamestnanca poistencom nad 50 rokov veku.

Zamestnávateľ poskytne pre všetkých zamestnancov chatu Šváb na dobu troch dní do roka bez poplatku za užívanie. Ostatné dni užívania sa zamestnancovi spolplatnia podľa cenníka.

Zo sociálneho fondu je možné poskytnúť zamestnancovi príspevok na **tuzemské alebo zahraničné rekreácie** a zájazdy organizované kolektívne alebo jednotlivo, študijné cesty a exkurzie. Účely príspevku musia byť dokladované. Výška príspevku jednotlivcom je jednorazová do výšky 100 € ročne.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na kúpeľnú liečbu, liečebnú starostlivosť a rehabilitácie do výšky 100 € ročne.

Príspevok na telovýchovné aktivity organizované spoločnosťou (strava, doprava, ubytovanie), individuálne športové aktivity (50 € / ročne) a individuálnu aktívnu účasť zamestnancov na športových a turistických podujatiach (ubytovanie a doprava).

Príspevok na kultúru do výšky 20 € ročne na individuálne kultúrne podujatia.

Z fondu sa poskytne **príspevok na dopravu** do zamestnania pre zamestnancov s trvalým/príp. prechodným bydliskom mimo mesta Krupina do vzdialenosti 20 km príspevok do výšky max 30 EUR za mesiac, zamestnancov s trvalým/príp. prechodným bydliskom mimo mesta Krupina pri vzdialenosti nad 20 km príspevok do výšky max 40 EUR za mesiac.

Z fondu možno poskytnúť **jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc** v mimoriadne závažných prípadoch.

Zamestnávateľ môže na požiadanie poskytnúť zamestnancom výlučne pre vlastnú potrebu **príspevok pri použití mechanizačného a dopravného prostriedku** spoločnosti 2 x do roka. Príspevok sa poskytne zo sociálneho fondu do výšky 50 % z ceny, najviac však 66,39 € v roku.

Zamestnávateľ **odpredá palivové drevo dôchodcom**, vdovám po dôchodcoch, ktorí odišli na starobný alebo invalidný dôchodok z MSL s.r.o., Krupina, ako aj vdovám po zamestnancoch do výšky 5 prn so zľavou 50 % ceny palivového dreva.

Bývalým stálym zamestnancom – dôchodcom zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu rovnako ako ostatným zamestnancom.

6. Iné

136

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Mestské lesy Banská Bystrica s.r.o.

1. Zamestnanosť

Pracovnoprávne vzťahy

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

- a) Zamestnávateľ uzatvorí najneskôr v deň nástupu zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu (§42 a §43 ZP). Súčasne ho oboznámi s právnymi a vnútornými organizačnými predpismi, ktoré sa dotýkajú jeho pracovného zaradenia (§47 ods.2 ZP/ , mzdovým zaradením a vytvorí priestor pre zástupcu odborov na pracovisku ,aby novoprijatého zamestnanca oboznámil s PKZ , s KZ VS a s pôsobením odb.org. na pracovisku.
- b) zmena pracovnej zmluvy zamestnanca sa vykoná písomne po dohode so zamestnancom (§54 ZP),
- c) skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP (§59- §73),
- d) v dohode o ukončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť jej dôvod, ak o to zamestnanec požiada alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien (§60, ods. 2 ZP).

Pri uvoľňovaní zamestnancov z dôvodov obsiahnutých v § 63 ods.1, písmeno a) a b) ZP ukončí zamestnávateľ pracovný pomer so zamestnancami, ak to bude nevyhnutné, v nasledovnom poradí:

- a) so zamestnancami - pracujúcimi dôchodcami a tými, ktorým ukončením pracovného pomeru vznikne bezprostredne nárok na starobný dôchodok,
- b) so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú,
- c) so zamestnancami, ktorí vykonávajú popri pracovnom pomere živnosť

Pri ukončení pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu organizačných zmien podľa §63 odsek 1, písm. a) alebo b) ZP neukončí zamestnávateľ pracovný pomer ak to nebude nevyhnutné:

- so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa odpracovali 15 a viac rokov
- so zamestnancami, ktorí odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu 30 a viac rokov

Rekvalifikácia

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 153 ZP). Za tým účelom im umožní podľa potreby zamestnávateľa zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady (poplatky, vložné a pod.). Účasť na takýchto akciách je výkonom práce (§ 140 ods. 2 ZP), a zamestnancom prislúcha mzda.

- Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP.

Odstupné

a) **Zamestnávateľ vyplatí** zamestnancovi pri vzniku nároku na odstupné podľa ZP, odstupné v sume 2-násobku jeho priem. mesačného zárobku. **Ďalšie zvýšené odstupné vyplatí zamestnávateľ** zamestnancovi podľa dĺžky trvania nepretržitého pracovného pomeru u zamestnávateľa (prípadne právneho predchodcu zamestnávateľa t.j. Stredoslovenské lesy š.p.)

ak dĺžka pracovného pomeru bola :

viac ako 5 rokov do 10 rokov v sume 2 násobku priem. mesačného zárobku

viac ako 10 rokov do 20 rokov v sume 4 násobku priem. mesačného zárobku

viac ako 20 rokov v sume 6 násobku priem. mesačného zárobku

a) **Zamestnávateľ vyplatí** pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok /aj predčasný/, alebo invalidný dôchodok zamestnancovi odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku (§ 76/a ZP).

2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne bez prestávok na odpočinok a jedenie, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí jeho opustením po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu, rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút v súlade s § 91 ZP. Ak presahuje pracovná zmena výnimočne 10,5 hod. poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku v trvaní 15 minút.

a) **Práca nadčas** môže byť zamestnancom nariadená najviac 150 hodín za rok a v súlade s § 97 ZP. Nad tento limit môže byť práca nadčas len so súhlasom zamestnanca najviac 250 hod/rok.

b) prácu nadčas pri prácach v rizikovom prostredí nemožno nariadiť vôbec (§8a,ods.1,písm.1) zákona č.330/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Základná výmera dovolenky zamestnancov je stanovená v § 103 ZP. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, po súhlase vedúceho čerpať aj pol dňa dovolenky.

Pri dôležitých prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku podľa §141 ZP:

- | | |
|--|-------|
| a) pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| b) svadbe dieťaťa alebo rodiča | 1 deň |
| c) pri úmrtí manžela, -ky, druha, -žky, dieťaťa | 3 dni |
| d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca, rodičov a súrodencov manžela, -ky, ako i manžela, -ky súrodenca | 2 dni |
| e) pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti | |

- a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca ,alebo jeho manželky 1 deň
- f) ak pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) 2 dni
- g) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné uskutočniť v mimopracovnom čase -nevyhnutne potrebný čas max. 7 dní / rok
- h) na prevoz manželky do a zo zdrav. zariadenia pri narodení dieťaťa 1 deň
- i) na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdrav. zariadení keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, -nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní/rok
- j) pracovný deň pred nasledujúcimi sviatkami je pracovná doba 5 hodín , pričom zostávajúce hodiny pracovného času sú platené ako keby bol zamestnanec v zamestnaní
/ 1.január , Veľký piatok , 24.december / to platí aj vtedy, ak napr. 24.12.,resp.1.1.pripadne na nedeľu resp. pondelok/ /
- k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
do inej obce 2 dni
- l) pri darovaní krvi , najmenej za čas cesty na odber , za čas odberu a cesty späť a zotavenia po odbere v zmysle ustanovenia § 138 ZP
- m) zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov, poskytne na jeho žiadosť zamestnávateľ náhradu mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov, voľno je nutné čerpať priebežne bez možnosti kumulácie.
- n) preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca :

- v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme,

- na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu po vyčerpaní dovolenky

3. Odmeňovanie

Zamestnancom prináleží za vykonanú prácu mzda podľa tejto zmluvy .

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca v súlade s platným katalógom podľa zložitosti, namáhavosti a náročnosti vykonávanej práce do príslušnej tarifnej triedy.

Mzda sa skladá zo mzdových zložiek stanovených touto KZ:

- a) z tarifnej mzdy,
- b) zo mzdových zvýhodnení podľa tejto zmluvy /príplatky.../
- c) osobného ohodnotenia /funkčný príplatok /
- d) z odmien pri pracovných a životných jubileách,
- e) z mimoriadnej mzdy,
- f) zo zložky naturálnej mzdy v stanovenej výške,
- g) z prémieí,
- h) z mimoriadnej odmeny,
- ch/ z náhrady mzdy.

Zamestnávateľ poskytuje najmenej nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky).

- a) za prácu nadčas (§121 ZP),
- b) za prácu vo sviatok (§122 ZP),
- c) za prácu v nedeľu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Za dobu práce nadčas prináleží zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie :

- a) vo výške **25 %** priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v pracovných dňoch,
- b) vo výške **50 %** priemerného hodinového zárobku, ak je práca vykonávaná v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni.

Práca nadčas nesmie byť väčšia ako stanovuje § 97 ZP.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v čase troch kalendárnych mesiacov, alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

Za dobu práce v sobotu a nedeľu prináleží mzda a mzdové zvýhodnenie zamestnancovi:

- a) vo výške **3,00 €/hod**, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na poskytnutí náhradného voľna v čase 3 mesiacov po výkone práce v nedeľu.

Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny :

- pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
- pri životnom jubileu 50 rokov veku,
- pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný ,starobný
- a invalidný dôchodok, pri prvom skončení prac. pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok len zamestnancovi, ktorý skončí prac. pomer do konca mesiaca, v ktorom mu
- nárok na dôchodok vznikol.
- pri odpracovaní každých 5 rokov v ML B. Bystrica s.r.o.

V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatí zamestnávateľ zamestnancom mimoriadnu mzdu:

- a) **1. mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 %** z hrubej mzdy zúčtovanej v mesiacoch január -jún bežného kalendárneho roka /vo výplate za mesiac jún /
- b) **2. mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 8 %** z hrubej mzdy zúčtovanej za júl – december bežného roka, /vo výplate za mesiac december/

Zamestnancom Mestských lesov Banská Bystrica s.r.o. sa poskytuje naturálna mzda vo forme palivového dreva v zmysle mzdových smerníc ML BB s.r.o. /12 prn list. palivového dreva/rok/ vrátane dovozu.

4. BOZP

Zamestnanec je povinný dodržiavať povinnosti ustanovené osobitnými predpismi, dbať o svoju bezpečnosť a zdravie pri práci a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa jeho činnosť dotýka.

Zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.

Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec ZP nasledovne:

a) **Pri úmrtí zamestnanca** následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (v súlade s ustanoveniami § 207,ods.1 ZP a § 448,ods.1 Občianskeho zákonníka) čiastku **10 290,-€**

b) **V prípade úplnej invalidity** zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý **7 625,-€**

c) V prípade vzniku ťažkého pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca obdrží postihnutý **3 700,-€**

V prípade, že ide o preklasifikovanie ostatného pracovného úrazu na ťažký pracovný úraz je vyplatenie uvedenej sumy podmienené písomným potvrdením lekára špecialistu.

5. Sociálne podmienky

Starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov:

a) nad rámec povinného prídeltu /1,0 %/ tvorí ďalší prídelt (§ 3 odst. 1 písm.b 1) vo výške 0,5 % zo základu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ v rámci možností odpredá palivové drevo dôchodcom, ktorí odišli do dôchodku od ML BB a ktorí odpracovali v odvetví LH najmenej 10 rokov, ako aj vdovám po zamestnancoch, najviac do výšky deputátnej náležitosti stálych pracovníkov.

Zamestnávateľ v rámci možností odpredá v samovýrobe ihl. guľatinu zamestnancom v množstve 25 m³ raz za 10 rokov. Cena samovýroby sa určí v kúpnej zmluve./ Samovýroba musí slúžiť na vlastnú potrebu.

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (minerálka, čaj a pod. minimálne 0,7 l na 8.hod.) zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme, alebo nápojovú poukážku v hodnote 0,55 € na pracovnú smenu.

Mesačný príspevok zamestnávateľa za zamestnanca je vo výške 5,0 % z vymeriavacieho základu / totožný s vymeriavacím základom pre nem. a dôch. poistenie /. Po dohode s DDP.

Pomer výšky príspevku zamestnávateľa k výške príspevku zamestnanca je 5 % : X.

X – zamestnanec si môže určiť výšku príspevku sám do výšky limitu stanoveného zákonom.

6. Iné

Metsa Tissue Slovakia s.r.o.

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Pracovná pohotovosť

Pracovná pohotovosť na pracovisku nesmie byť nariadená bez súhlasu :

- zamestnanca, ktorý bezprostredne pred nariadením pracovnej pohotovosti odpracoval nočnú zmenu
- ženy, ktorá sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov
- osamelého zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o 1 dieťa vo veku do 10 rokov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

S účinnosťou od 1.1.2019 každý zamestnanec dostane v kalendárnom roku 1 deň dovolenky navyše, ktorý bude pripočítaný k jeho základnému dovolenkovému nároku. Podmienkou priznania je, aby bol zamestnanec k 31.12.2018 v pracovnom pomere a tento aby trval minimálne 6 mesiacov

3. Odmeňovanie

Tabuľka č. 19: Odstupné v spoločnosti Metsa Tissue Slovakia s.r.o.

Počet nepretržite odpracovaných rokov v spoločnosti pred skončením prac. pomeru	Výška odstupného /bez dohody/	Výška odstupného /s dohodou/
do 5 rokov včítane	2-násobok priemerného mesačného zárobku	2-násobok priemerného mesačného zárobku
nad 5 rokov - do 10 rokov včítane	3-násobok priemerného mesačného zárobku	3-násobok priemerného mesačného zárobku
nad 10 rokov - do 20 rokov včítane	5-násobok priemerného mesačného zárobku	6-násobok priemerného mesačného zárobku
nad 20 rokov	6-násobok priemerného mesačného zárobku	7-násobok priemerného mesačného zárobku

Zdroj: PKZ Metsa Tissue Slovakia s.r.o.

Mzda za prácu vo sviatok a iné vybrané dni

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

- 100 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- 200 % priemerného hodinového zárobku za každú odpracovanú hodinu v dňoch:
 - 24. decembra od 6:00 do 6:00
 - 25. decembra od 6:00 do 6:00
 - 31. decembra od 18:00 do 6:00
 - januára od 6:00 do 6:00
 - Veľkonočný pondelok od 6:00 do 6:00

v prípade zamestnancov pracujúcich na 7,5 hod. zmeny, patrí 200 %-ný príplatok za sviatok nasledovne:

- 24. december od 14:00 do 6:00
- 25. december od 6:00 do 6:00
- 31. decembra od 14:00 do 6:00
- januára od 6:00 do 6:00
- Veľkonočný pondelok od 6:00 do 6:00

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej na pracovisku s ostatnými zamestnancami, patrí týmto mzda :

- vo výške 75% priznanej hodinovej sadzby v bežných pracovných dňoch
- vo výške 150% priznanej hodinovej sadzby v dňoch pracovného pokoja

Ak vedie (riadi) zamestnanec písomne poverený príslušným nadriadeným zamestnancom skupinu zamestnancov na prac. zmene, prináleží mu príplatok k jeho mzde vo výške 54,- EUR pri odpracovaní plného počtu pracovných hodín príslušného mesiaca v zmysle pracovného kalendára.

Dochádzkový bonus sa bude vyplácať 2 krát za rok. Prvý krát to bude v júlovej mzde a druhý v januárovej. Podmienkou vyplatenia bonusov bude, aby zamestnanec nebol v danom polroku na PN dlhšie ako 3 dni (nezapočítava sa OČR, celodenné vyšetrenie u lekára a sprevádzanie rodinného príslušníka k lekárovi).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V prípade, že zamestnanec túto podmienku splní, za daný polrok dostane bonus 33,- EUR. Ak zamestnanec nebude mať žiadnu PN počas celého roka, tak v druhom polroku bude základný bonus 33,- EUR zvýšený o ďalších 17,- EUR.

Pri nulovej absencii zamestnávateľ vyplatí odmenu v hodnote 37,50 EUR raz polročne všetkým zamestnancom, ktorí boli v príslušnom roku nepretržite v evidenčnom stave a splnili podmienky nulovej absencie.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ bude vyplácať odmeny pri významných pracovných a životných jubileách z nákladových miezd nasledovne:

Odmeny budú vyplatené tým zamestnancom, ktorí v dobe účinnosti tejto zmluvy:

- dosiahli 25 rokov trvania celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania
- dovŕšili životné jubileum 50 rokov veku
- dovŕšili životné jubileum 60 rokov veku
- odišli na starobný alebo úplný invalidný dôchodok

Pri splnení uvedených podmienok bude základná výška odmeny 65,- EUR a k tejto sume sa ešte pripočíta 30,- EUR za každý odpracovaný rok.

- Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu z viny zamestnávateľa dostanú pozostalí 3 000,- EUR.
- Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu pri spoluvine zamestnanca a zamestnávateľa dostanú pozostalí 2 000,- EUR.
- Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu pri zavinení zamestnancom, dostanú pozostalí 1 000,- EUR.

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom spoločnosti bezplatne nasledovné výrobky:

147

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- toaletný papier neplnohodnotný 2 vrecia / štvrtrok
- neplnohodnotné kuchynské utierky 1 vrece/ štvrtrok
- papierové vreckovky neplnohodnotné 50 ks balíčkov / štvrtrok

Zamestnávateľ bude poskytovať nepracujúcim dôchodcom, ktorí o to prejavia záujem, predaj nasledovných výrobkov:

- toaletný papier neplnohodnotný 4 x 50 ks /rok
- neplnohodnotné kuchynské utierky 2 x 32 ks/rok
- papierové vreckovky 100 ks balíčkov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí prejavia záujem, mesačný príspevok na doplnkové dôchodkové pripoistenie v zmysle Zákona č. 650/2004 Z.z. v nasledovnej výške:

- 7,32 EUR mesačne, ak je zamestnanec v pracovnom pomere v MT Slovakia s.r.o. do 5 rokov
- 10,64 EUR mesačne, ak je zamestnanec v pracovnom pomere v MT Slovakia s.r.o. od 5 do 10 rokov
- 13,96 EUR mesačne, ak je zamestnanec v pracovnom pomere v MT Slovakia s.r.o. viac ako 10 rokov

6. Iné

Národné lesnícke centrum

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce
3. Odmeňovanie
4. BOZP

Zamestnávateľ zabezpečí pre vonkajších zamestnancov očkovanie proti kliešťovej encefalitíde V prípade podozrenia na postihnutie kliešťovou encefalitídou alebo lymfskou boreliózou zabezpečí zamestnávateľ dopravu vo výške cestovného hromadnou dopravou do príslušného zdravotníckeho

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

zariadenia. V prípade dopravy dvoch (vrátane vodiča) a viac zamestnancov poskytne služobné motorové vozidlo, po predložení žiadosti referentovi BOZP.

5. Sociálne podmienky
6. Iné

Obecné lesy Mníšek nad Hnilcom spol. s r.o.

1. Zamestnanosť

Pracovné zmluvy s dôchodcami poberaťúcimi starobný dôchodok, budú uzatvárané len výnimočne a na dobu určitú po dohode s odborovou organizáciou.

Zamestnávateľ z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP neukončí pracovný pomer:

- a) skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
- b) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného žiteľa rodiny, starajúceho sa o nezaopatrované dieťa mladšie ako 18 rokov,
- c) ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov a u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu odpracovali 15 a viac rokov,
- d) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancami, ak odpracovali u posledného (prepúšťajúceho) zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu, 30 a viac rokov. Tento odsek sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí už dovŕšili dôchodkový vek.

Rekvalifikácia zamestnancov

Počas rekvalifikácie uhradia zamestnávateľa zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. Účasť zamestnanca na rekvalifikácii sa považuje za výkon práce, za ktorý mu prislúcha mzda.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP.

2. Organizácia práce

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca určený na výkon práce je 37,5 hodín.

Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších 15 minút prestávky v práci na jedlo a oddych.

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže zamestnávateľ zaviesť pružný pracovný čas kolektívnou zmluvou.

Nad rámec základnej výmery sa zamestnávateľ dohodol so základnou odborovou organizáciou na poskytnutí ďalšej dovolenky vo výmere 5 kalendárnych dní pre zamestnancov s pracovným pomerom na dobu neurčitú za príslušný kalendárny rok.

Zamestnanec si môže preniesť nevyčerpanú dovolenku za bežný kalendárny rok do nasledujúceho kalendárneho roku v maximálnom počte 10 dní. Výnimkou prenosu vyššieho počtu nevyčerpanej dovolenky sú len zdravotné problémy a vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku za bežný rok. Nevyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok si zamestnanci vyčerpajú do 31.03. bežného roka.

Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah ju môže dohodnúť len po dohode so zamestnancom.

150

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- a) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť v zákonom stanovenom rozsahu pri:
- b) nepravidelných nakládkových a vykládkových prácach,
- c) odstraňovaní porúch, havárií a živelných pohrôm,
- d) prerušení práce z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, ak nebolo možné zamestnanca previesť na inú prácu a je predpoklad, že v priebehu zmeny bude možné pokračovať v práci.

Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, alebo len dohodnúť s tehotnou ženou, so ženou, alebo mužom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky, s osamelou ženou alebo osamelým mužom, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť so zamestnancom mladším ako 18 rokov, so zamestnancom, ktorému bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

Uvoľňovanie zástupcov zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie člena príslušného odborového orgánu, alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu a zamestnávateľ, ak tieto činnosti nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Prekážky v práci na strane zamestnanca

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku:

- a) pri vlastnej svadbe (2 dni)
- b) svadba dieťaťa alebo rodiča (1 deň)
- c) pri úmrtí manžela, -ky, druha, -žky, dieťaťa (3 dni)
- d) pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela, -ky, ako i manžela, -ky súrodenca (2 dni)
- e) pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky (1 deň)

- f) ak pracovník obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) (2 dni)
- g) člen delegácie, ktorú určí ZV OZ po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka (nevyhnutne potrebný čas)
- h) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné vykonať mimopracovnom čase (nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne)
- i) pri narodení dieťaťa – na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť (1 deň)
- j) sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, (nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne)
- k) pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce (1deň)
- l) do inej obce (2dni)
- m) zamestnancovi (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materinskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy v rozsahu **1 deň za 2 mesiace**, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov
- n) pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP.

Preventívna lekárska prehliadka vo vzťahu k práci sa uskutoční v pracovnom čase.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca na riešenie vážnych rodinných a osobných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po vyčerpaní dovolenky.

3. Odmeňovanie

Konkrétna tabuľka pre odmeňovanie THZ bude dohodnutá v podnikovej KZ za týchto podmienok:

- a) počet platových stupňov bude dohodnutý v PKZ,
- b) v každej dohodnutej tabuľke bude dodržané rozpätie medzi prvým a posledným platovým stupňom v každej tarifnej triede koeficientom minimálne 1,20.
- c) Nad rámec systému, môžu byť s vybranými skupinami THZ dohodnuté zmluvné mzdy.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Mzdové zvýhodnenia

1. Práca nadčas

Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) najmenej vo výške 25% priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch,
- b) najmenej vo výške 50% priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci ,
- c) najmenej vo výške 35% priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác v pracovných dňoch.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v čase troch kalendárnych mesiacov, alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

2. Práca vo sviatok

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni patrí vo výške určenej § 122 ods. 1 Zákonníka práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety tohto písmena. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

3. Práca v noci

Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t.j. medzi 22.00 a 06.00 hodinou, prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 1,40 € za každú hodinu práce, minimálne však v sume 40% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu pri nerizikových prácach a 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu pri rizikových prácach. Zamestnancom, ktorí pracujú v druhej zmene vo výrobných a obslužných činnostiach poskytnú

zamestnávateľ za dobu od 14.00 hod. do 22.00 hod. k dosiahnutej mzde príplatok vo výške 0,16 € za každú hodinu práce.

4. Práca v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu a v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 3,00 € za každú hodinu práce.

5. Práca v odpoľudňajšej zmene

Za prácu v odpoľudňajšej zmene patrí zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,17 € za každú odpracovanú hodinu, pričom odpoľudňajšia zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.

6. Práca v riadiacej funkcii

Zamestnancom v riadiacich funkciách môže byť za ohodnotenie riadiacej práce priznané mzdové zvýhodnenie.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaných pracovných činnostiach v prostredí v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory, napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie. Ak sú tieto pracovné činnosti príslušným orgánom verejného zdravotníctva zaradené do 3. alebo 4. kategórie práce a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné pomôcky, **výška mzdovej kompenzácie je 0,60 € za každú odpracovanú hodinu.**

Mzdová kompenzácia sa poskytnie aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi prácu sťažujú, alebo zamestnanca negatívne ovplyvňujú, alebo aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia, napr.: buldozéry, kompresory, pásový traktor, odvrtavanie pňov, vrtacie práce v lome, použitie zdraviu škodlivých prostriedkov v pestovnej činnosti a pri výrobe sadeníc, štiepkovací stroj,

pri prácach s brúskami a sústruženie šedých zliatin, zväračské práce, ŠLKT, hromadný výskyt komárov a kliešťov, umelý odchov pernatej zveri, pri aplikácii chemických prípravkov, pieskovacie a lakýrnické práce, práce pri poreze guľatiny a rozmietaní reziva, úprava povrchu reziva brúsením a hobľovaním, práce pri drvení a triedení kameniva, motorová píla, krovinorez, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou a práce vo výškach špecifikované v PKZ, **výška mzdovej kompenzácie je 0,49 € / za odpracovanú hodinu.**

Mzdová kompenzácia sa prizná zamestnancovi za skutočne odpracovaný čas v podmienkach, keď je vystavený pôsobeniu faktorov, podľa predchádzajúcich odsekov. V prípade nepoužívania pridelených OOPP sa za daný mesiac mzdová kompenzácia neprizná.

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada: **0,60 € v kalendárnom dni, pokiaľ ide o pracovný deň; 0,69 € v kalendárnom dni, pokiaľ ide o deň pracovného pokoja.** Ak dôjde k výkonu práce, na ktorú bola pracovná pohotovosť nariadená alebo dohodnutá, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. V takom prípade má zamestnanec za dobu práce nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie, nie však na náhradu za pracovnú pohotovosť.

Mzda pri výkone inej práce

Zamestnancovi prináleží v súlade s § 125 ZP doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením, ak je preradený na inú prácu pri ktorej dosahuje nižšiu mzdu, z nasledovných dôvodov :

- a) ohrozenia chorobou z povolania,
- b) karanténneho opatrenia,
- c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

Doplatok prináleží zamestnancovi po celú dobu preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia. Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas

nevyhnutnej potreby na inú prácu ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hrozacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

Odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 pís. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76 ods. 1 ZP.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods. 2 ZP.

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 zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy 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.

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 1 ZP 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.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, ods. 2 ZP 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.

Iné formy odmeňovania

Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny (odmena môže dosiahnuť výšku najviac trojnásobku minimálnej mzdy):

- a) pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania po 18. roku veku,
- b) pri životnom jubileu 50 rokov veku,
- c) pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný, starobný a invalidný dôchodok.

V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatí zamestnávateľ zamestnancom 13. a 14. mzdu. Objem mzdových prostriedkov vyčlenených na tento druh mzdy sa tvorí takto:

- a) 13. mzdu vo výške 10% zo mzdy zúčtovanej v mes. január – jún bežného kalendárneho roka,
- b) 14. mzdu vo výške 14% zo mzdy zúčtovanej v mes. júl – december bežného kalendárneho roka.

Zamestnancom LH sa miesto naturálnej mzdy vo forme palivového dreva bude poskytovať na základe platného cenníka peňažný príjem, ktorý v prípade potreby použijú na nákup palivového dreva v tomto rozsahu:

- a) zamestnancom na dobu neurčitú vo všetkých organizačných jednotkách odvetvia LH vo výške 9 prm listnatého tvrdého paliva, resp. 12 prm ihličnatého mäkkého paliva.
- b) zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú a ostatným zamestnancom, u ktorých vznikne alebo zanikne pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka prislúcha 0,75 prm

listnatého tvrdého paliva alebo 1 prm ihličnatého mäkkého paliva za každých 20 dní (odpracované dni, dovolenka, zákonné prekážky v práci, PN - z titulu pracovného úrazu).

Odškodnenie nad rámec zákona

Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec zákona nasledovne:

- a) Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciú povinnosť) čiastku 10 000,00 €,
- b) V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % obdrží postihnutý čiastku 7 300,00 €,
- c) V prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku 3 700,00 €.

Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v predchádzajúcich odrážkach, resp. sa neprizná ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo iných omamných látok.

Zamestnávateľ vyplatí priznanú čiastku do 30 dní od právoplatných rozhodnutí príslušných štátnych orgánov a po posúdení zamestnávateľa o rozsahu zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 195, § 196 ZP) a jeho prerokovaní so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom (§198, ods. 2 ZP).

Zamestnávateľ poskytne náhradu za následky choroby z povolania nad rámec zákona nasledovne (pri chorobách z povolania, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca maximálne do výšky 1/3 súm):

- a) V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku choroby z povolania bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, pri potvrdení choroby z povolania zamestnanca, obdrží postihnutý čiastku 3 700,00 €
- b) Nárok na náhradu za chorobu z povolania má len ten zamestnanec, ktorému bola priznaná choroba z povolania v období platnosti tejto kolektívnej zmluvy Klinikou pracovného lekárstva.

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Výška náhrady príjmu v prvých 10 dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:

- a) prerušenia práce v dôsledku poveternostných vplyvov, prináleží mu náhrada mzdy vo výške najmenej 50% priemerného zárobku,
- b) inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (podľa § 142, ods. 4 ZP) patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 4 ZP uzatvorí zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodu. Pokiaľ by počas prekážky v práci došlo k rozhodnutiu o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a naďalej by zamestnávateľ nemohol pridelovať zamestnancom prácu, patrí tým, u ktorých dôjde k uvoľneniu od začiatku plynutia výpovednej doby náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

4. BOZP

Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonom alebo iným všeobecne záväzným predpisom, upraví zamestnávateľ vnútornou organizačnou normou.

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné pomôcky na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

Zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady v oblastiach výskytu kliešťov definovaných kompetentným orgánom, očkovanie proti kliešťovej encefalitíde, ak o to zamestnanec požiada.

5. Sociálne podmienky

Sociálny fond

Povinný prídela vo výške 0,6 % zo základu (§ 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov) vykonajú všetci zamestnávatelia, ďalší povinný prídela vo výške 0,4 % zo základu vykonajú zamestnávatelia, ktorých predmet činnosti je zameraný na dosiahnutie zisku a ktorí za predchádzajúci rok dosiahli zisk a splnili všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni. Prídela vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však vo výške 0,2 % zo základu vykonajú zamestnávatelia v súlade s § 3, ods. 1, písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.

Stravovanie

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla alebo alternatívnu formu stravovania (stravovacia poukážka).

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, voda, a pod.) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme alebo nápojovú poukážku v uvedenej hodnote tohto odseku.

Doprava zamestnancov a náhrada za používanie vlastného náradia

Zamestnávateľ zabezpečuje dopravu zamestnancov z nástupného miesta na pracovisko na vlastné náklady. Ak miestom výkonu práce a bydliska zamestnanca je lokalita značne vzdialená od obce,

môže mu byť poskytnutý príplatok na úhradu dopravných nákladov pri používaní súkromného motorového vozidla.

Rekondičné pobyty

Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie (t. j. povolanie, v ktorom sa vykonáva práca zaradená orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a rekondičný pobyt splní podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia). Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce. Náklady na rekondičný pobyt je povinný hradiť zamestnávateľ.

6. Iné

Slovenský vodohospodársky podnik

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje, pokiaľ to nebude nevyhnutné, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce neukončí pracovný pomer:

- skôr ako po 12 kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou), s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
- so zamestnancom, ak sa jedná o jediného žiteľa rodiny

2. Organizácia práce

Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť, ale len dohodnúť s:

- tehotnou ženou,
- so ženou, alebo mužom trvalo sa starajúcim o dieťa mladšie ako 3 roky,
- osamelým zamestnancom trvalo sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť a ani dohodnúť s:

- zamestnancom mladším ako 18 rokov,
- zamestnancom, ktorým bol zo zdravotných dôvodov povolený kratší pracovný čas.

Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Zamestnancom, ktorí pracujú celý kalendárny rok v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo ktorí vykonávajú práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé sa poskytuje dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa. V podmienkach SVP, š. p. sa dodatková dovolenka poskytne zamestnancom, ktorí sú pri práci vo významnej miere vystavení účinkom ionizujúceho žiarenia. Ak zamestnanec pracuje za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

3. Odmeňovanie

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné 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 vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné 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.

Odstupné poskytnuté v zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce, môže byť poskytnuté zamestnancovi na základe písomnej požiadavky organizačnej zložky, ktorú schváli generálny riaditeľ SVP, š. p. vo výške:

- 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 patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 70% a

viac, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Odchodné v uvedenej výške patrí taktiež zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol sociálnou poisťovňou priznaný predčasný starobný dôchodok.

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer v mesiaci, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok, zamestnávateľ mu vyplatí nad rámec odchodné vo výške:

- 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.

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer v mesiaci, v ktorom mu je doručené rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je 70 % a viac, zamestnávateľ mu vyplatí nad rámec odchodné vo výške:

- 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.

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu na predčasný starobný dôchodok, ak mu bol predčasný starobný dôchodok na základe jeho žiadosti priznaný sociálnou poisťovňou, zamestnávateľ mu vyplatí nad rámec odchodné vo výške:

- 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 tieto druhy odmien pri nasledovných pracovných a životných príležitostiach:

- a) na základe dožitého veku 50 rokov a nepretržite odpracovaných rokov priamo v podniku, resp. u jeho právnych predchodcov nasledovne:
 - v podniku odpracovaných 15 — 20 rokov 400,00 €,
 - v podniku odpracovaných viac ako 20 rokov 500,00 €,
- b) na základe nepretržite odpracovaných 10 a viac rokov priamo v podniku, resp. u jeho právnych predchodcov nasledovne:
 - odpracovaných 10 rokov 150,00 €,
 - odpracovaných 15 rokov 250,00 €,
 - odpracovaných 20 rokov 300,00 €,
 - odpracovaných 25 rokov 400,00 €,
 - odpracovaných 30 rokov 500,00 €,
 - odpracovaných 35 rokov 600,00 €,
 - odpracovaných 40 rokov 700,00 €.

Mimoriadnu odmenu za výnimočné zásluhy pri záchrane života, pri ochrane zdravia zamestnancov a pri odstraňovaní následkov živelných pohrôm môžu byť poskytnuté až do výšky 10 000,00 €.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

Nad rámec Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi v súvislosti s bezplatným darovaním krvi a jej derivátov a aferézou, v rozsahu 1 pracovný deň nasledujúci bezprostredne po odbere, maximálne 4 pracovné dni v roku.

Nad rámec Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi pri sprevádzaní postihnutého dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie alebo vyšetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, v trvaní najviac 7 dní v kalendárnom roku.

sociálna výpomoc:

- do výšky 1 000,- € pozostalým pri úmrtí zamestnanca,
- do výšky 600,- € pri dlhodobej PN, haváriách, živelných pohromách,
- do výšky 400,- € pri narodení dieťaťa zamestnancovi,

Minimálny príspevok zamestnávateľa i zamestnanca na DDS je 10,- € mesačne.

Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na DDS zamestnancov 3% z vymenúvacieho základu zamestnanca (§ 138 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) maximálne vo výške 80,00 €/mesiac.

Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávatelia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:

- pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí pozostalým členom rodiny (v súlade s ustanoveniami § 195 Zákonníka práce) 8 000,- €,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- pri trvalej invalidite zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí postihnutému sumu 10 000,- €.

Pri pracovných úrazoch, ku ktorým došlo preukázateľne aj zo spoluviny zamestnanca sa suma primerane zníži adekvátne miere zavinenia zamestnanca, maximálne do výšky 1/3 súm uvedených v bode 1. tohto článku, resp. sa neprizná, ak poškodený bol pod vplyvom alkoholických nápojov alebo omamných látok.

6. Iné

SOŠ lesnícka v Tvrdošíne

1. Zamestnanosť

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na vzdelávaní s cieľom zvyšovania kvalifikácie. V súlade so záujmami zamestnávateľa tento zabezpečí ďalšie vzdelávanie zamestnancov.

2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnanca sa upravuje na 37 a ½ hodiny týždenne pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

Výmera dovolenky pedagogických zamestnancov je v zmysle II. článku 2. bodu KZ VS deväť týždňov v kalendárnom roku.

Výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je v zmysle KZ VS čl. 2 ods. 2 päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

3. Odmeňovanie

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí **kreditový**

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Na základe žiadosti o priznanie kreditového príplatku riaditeľ rozhodne o priznaní kreditov v závislosti od potrieb a zamerania školy, v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

4. BOZP
5. Sociálne podmienky

Celkový prídel do **sociálneho fondu** je tvorený:

- Povinným prídelom vo výške 1 % a
- ďalším prídelom najmenej vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zamestnávateľ poskytuje zo sociálneho fondu **príspevok na stravovanie zamestnancov** nad rozsah ustanovený osobitným predpisom (ZP) vo výške 0,60 € na jedno hlavné jedlo (gastro karta).

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne **príspevok na DDS** za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Sociálna výpomoc nenávratná – pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťaťa – ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov) - sumu 200,- € Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje: - fotokópia úmrtného listu

6. Iné

Škola Bijacovce

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

V čase školských prázdnin počas školského roka zamestnávateľ umožni pedagogickým zamestnancom prácu doma s náplňou:

- štúdium pedagogickej a odbornej literatúry,
- vedenie pedagogickej dokumentácie,
- štúdium vývinovej psychológie adolescentov,
- príprava učebných pomôcok, textov, testov a iného obrazového materiálu na vyučovanie,
- iné práce zadané podľa potrieb školy.

3. Odmeňovanie
4. BOZP
5. Sociálne podmienky
6. Iné

Tatranský národný park

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

169

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom po 4,5 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní **30 minút**. Pri zmenách presahujúcich 10,5 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalších **15 minút** prestávky v práci na jedlo a oddych. Tieto prestávky sa nezapočítavajú do pracovného času.

Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je určená v zmysle § 103 ods. 1 a ods. 2 ZP, zvýšená o **1 týždeň**.

Ak nemá zamestnávateľ možnosť preradiť zamestnanca na inú prácu v dôsledku:

prerušenía práce v dôsledku poveternostných vplyvov (trvalý dážď, silný vietor, fujavica, neprimeraná vrstva snehu, teplota nad + 30 stupňov C na pracovisku v tieni a pod – 20 stupňov C), prináleží mu náhrada mzdy vo výške **50 %** priemerného zárobku. Kompetentný zamestnanec na vyhlásenie nepriaznivého počasia je vedúci ochranného obvodu alebo strediska.

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku:

- | | |
|--|-------|
| a. pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| b. svadba dieťaťa alebo rodiča | 1 deň |
| c. pri úmrtí manžela, -ky, druha, -žky, dieťaťa | 3 dni |
| d. pri úmrtí rodičov a súrodencov zamestnanca a súrodencov manžela, -ky, ako i manžela, -ky súrodenca | 2 dni |
| e. pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca alebo jeho manželky, | 1 deň |
| f. ak zamestnanec obstaráva pohreb osôb podľa bodu e) | 2 dni |
| g. členom delegácie, ktorú určí ZV OZ DLV po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka - nevyhnutne potrebný čas, | |
| h. na vyšetrovanie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, keď toto nie je možné | |

- uskutočniť v mimopracovnom čase - na nevyhnutne potrebný čas, maximálne 7 dní ročne,
- i. pri narodení dieťaťa – zamestnancovi na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť po 1 dni
 - j. sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, keď nie je nárok na podporu pri ošetrovaní, na nevyhnutne nutnú dobu, maximálne 7 dní ročne
 - k. pri sťahovaní zamestnanca v rámci vlastnej obce 1 deň
 - l. do inej obce 2 dni
 - m. zamestnancovi (v prípade zamestnávania oboch rodičov, len jednému) starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do trvalej starostlivosti nahradzujúcej materinskú starostlivosť o dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušného orgánu poskytne zamestnávateľ na jeho žiadosť voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 deň za 2 mesiace, za podmienky odpracovania aspoň 30 dní v období 2 predchádzajúcich mesiacov. Nárok na uvedené pracovné voľno vzniká zamestnancovi po splnení predchádzajúcej podmienky bezprostredne v nasledujúcom mesiaci, to znamená, že tento nárok nie je možné prenášať do neskorších mesiacov, prípadne kumulovať.
 - n. pri darovaní krvi najmenej za čas cesty na odber, za čas odberu, cesty späť a zotavenia po odbere, v zmysle ustanovenia § 138 ZP.

3. Odmeňovanie

Mzdové zvýhodnenia

1. Zamestnancom prislúchajú najmenej tieto mzdové zvýhodnenia:

a. Práca nadčas

Za prácu nadčas prináleží zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie:

- a) najmenej vo výške **25%** (slovom: *dvadsaťpäť percent*) priemerného hodinového zárobku, ak je vykonávaná v pracovných dňoch,
- b) najmenej vo výške **50%** (slovom: *päťdesiat percent*) priemerného hodinového zárobku, ak je

171

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

vykonávaná v noci a v dňoch nepretržitého odpočinku v práci ,

- c) najmenej vo výške **35%** (*slovom: tridsaťpäť percent*) priemerného zárobku pri vykonávaní rizikových prác v pracovných dňoch.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v čase troch kalendárnych mesiacov, alebo v inej dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

Za dobu práce vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100% (*slovom: sto percent*) priemerného zárobku.

Práca v noci

Zamestnancom, ktorí pracujú v noci, t.j. medzi 22.00 a 06.00 hodinou, prináleží popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej **1,40 €** za každú hodinu práce, minimálne však v sume **40 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu pri nerizikových prácach a **50 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu pri rizikových prácach.

Práca v sobotu a nedeľu

Za prácu v sobotu a v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie vo výške 3,00 €/hod. Uvedené mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj za prácu vykonávanú v sobotu a v nedeľu, ktorá pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni a je mu poskytnuté náhradné voľno.

Práca v odpoľudňajšej zmene

Za prácu v odpoľudňajšej zmene patrí zamestnancom mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 0,17 € za každú odpracovanú hodinu, pričom odpoľudňajšia zmena je zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou.

Práca v riadiacej funkcii

Zamestnancom v riadiacich funkciách môže byť za ohodnotenie riadiacej práce priznané mzdové zvýhodnenie v nasledovnej výške.

funkcia	výška v € /mes
lesník, majster	10 – 100
zástupca vedúceho o.o., stred.	20 – 200
vedúci o.o., strediska	25 – 250
vedúci odb. referent, zástupca VO	25 – 250
vedúci odboru	30 – 300

Zamestnancom na mimo riadiacich funkciách môže byť po návrhu ich nadriadených priznaný osobný príplatok do výšky 100 € ako ohodnotenie náročnosti výkonu a plnenia pracovných povinností.

Iné formy odmeňovania

A. Za zásluhovosť pri vykonávaní práce

1. Za zásluhovosť pri vykonávaní práce sa zamestnancom poskytnú odmeny:
 - a. pri dovŕšení 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania,
 - b. pri životnom jubileu 50 rokov veku,
 - c. pri prvom ukončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný, starobný a invalidný dôchodok.

Odmeny budú diferencované podľa dĺžky zamestnania zamestnanca v odvetví lesného hospodárstva a ochrany prírody nasledovne :

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

dĺžka zamestnania v LH a OP max. výška podľa max. do výšky

priemerného zárobku € .

do 5 rokov	do 15 %	234,00
nad 5 do 10 rokov	30	468,00
nad 10 do 15 rokov	50	780,00
nad 15 do 20 rokov	65	1 014,00
nad 20 do 24 rokov	80	1 248,00
nad 24 rokov	100	1 560,00

B. Mimoriadna mzda

V prípade dosiahnutia priaznivých ekonomických výsledkov vyplatia zamestnávateľia zamestnancom mimoriadnu mzdu. Objem mzdových prostriedkov vyčlenený na mimoriadnu mzdu sa tvorí takto:

- a. na polročnú mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 % z tarifnej mzdy, zúčtovanej v mesiacoch január - jún bežného kalendárneho roka,
- b. na ročnú mimoriadnu mzdu minimálne vo výške 5 % z predpokladanej tarifnej mzdy, zúčtovanej za júl - november bežného kalendárneho roka.

Zamestnancom LH sa poskytuje naturálna mzda (vo forme palivového dreva alebo v peňažnej forme) v tomto rozsahu:

- zamestnancom na dobu neurčitú vo všetkých organizačných jednotkách odvetvia LH vo výške **9 prm listnatého tvrdého paliva, resp. 12 prm ihličnatého mäkkého paliva**. Spôsob dovozu, alebo úhrada nákladov za dovoz budú dohodnutú v PKZ
- zamestnancom s pracovným pomerom na dobu určitú a ostatným zamestnancom, u ktorých vznikne alebo zanikne pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka

174

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

prislúcha 0,75 prn. listnatého tvrdého paliva alebo 1 prn ihličnatého mäkkého paliva za každých 20 dní (odpracované dni, dovolenka, zákonné prekážky v práci, PN - z titulu pracovného úrazu).

c. Spôsob poskytovania :

Naturálna mzda sa zásadne poskytuje formou peňažnej náhrady a to vo výške :

ihličnaté palivo – 17,30 € / mes., resp. 20 dní

Uvedená suma platí pre 37,5 hod. pracovný úväzok. Pri kratšom pracovnom úväzku sa sadzba úmerne kráti.

d. Ďalšou formou naturálnej mzdy, ktorú poskytne zamestnávateľ je zľava na nájomnom pre zamestnancov, ktorí obývajú byty vystavané, prestavané alebo dostavané a skolaudované po 01.01.2002 a to vo výške 35% vypočítaného čistého nájomného za byt.

4. BOZP

Rekondičné pobyty

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

5. Sociálne podmienky

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (pitná voda, minerálka, voda, a pod.) v hodnote do 0,55 € na pracovnú zmenu zamestnancom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme, alebo nápojovú poukážku v uvedenej hodnote.

175

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Sociálny fond

Pri tvorbe sociálneho fondu zamestnávateľ postupuje takto:

- a. Povinný prídela vo výške 0,6 % zo základu (§ 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov),
- b. Ďalší prídela vo výške 0,5 % zo základu vykona zamestnávateľ v súlade s § 3, ods. 1, písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.

Odškodnenie nad rámec zákona

Zamestnávateľ poskytne náhradu za pracovné úrazy nad rámec zákona nasledovne:

- a. Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku **10 000,00 €**,
- b. V prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako **70 %** obdrží postihnutý čiastku **7 300,00 €**,
- c. V prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz, bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potrátu alebo mučivé útrapy, obdrží postihnutý čiastku **3 700,00 €**.

Účasť zamestnancov na DDS

176

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ použije na DDS finančné prostriedky do výšky **3 %** z objemu zúčtovaných miezd sporiteľa. Nad rámec prostriedkov podľa prvej vety môže byť ako prípadný ďalší zdroj DDS použitý sociálny fond z povinného prídelu.

Tvorba SF

- a) zostatok finančných prostriedkov SF z predchádzajúceho roka
- b) z povinného prídelu vo výške 0,6 % z objemu skutočne zúčtovaných miezd v bežnom roku
- c) z ďalšieho prídelu vo výške 0,5 % zo základu podľa § 3, odst. 1, písm.b) bod 1 zákona o soc. fonde
- d) z iných zdrojov (dary, dotácie a príspevky poskytnuté inými právnickými a fyzickými osobami).

6. Iné

Technická univerzita vo Zvolene

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce

Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň. **Dovolenka** pre zamestnancov do 33 rokov veku je päť týždňov, dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku je šesť týždňov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

3. Odmeňovanie

Zamestnancovi, ktorý má v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí **príplatok za zmenu** mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

Zamestnancovi na **ocenenie mimoriadnych osobných schopností** a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume:

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou **odstupné** najmenej v sume:

- dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnanci VŠLP s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú a s pracovnou zmluvou na dobu určitú, ak doba trvá celý rok, si **môžu zakúpiť listnaté vlákňinové drevo** 4-6 m dĺžky v max. množstve 6 m³ v cene 45 €/m³ s DPH a s dopravou do 15 km.

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť príspevok na **doplňkové dôchodkové poistenie** vo výške 2 % z objemu zúčtovanej mzdy zamestnanca mesačne, minimálne však 6,64 €. V prípade práceneschopnosti zamestnanca je mesačný príspevok zamestnávateľa vo výške 2 % mzdových nákladov minimálne však 1,66 €.

4. BOZP

Zamestnávateľ poskytne nealkoholické nápoje (minerálna voda, čaj a pod.) v hodnote 0,40 € na odpracovaný deň robotníkom na pracoviskách s nedostatkom pitnej vody, zodpovedajúcej hygienickej norme.

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu pre ich poskytovanie. Zamestnávateľ bude vyžadovať a kontrolovať ich účelné používanie a zabezpečí ich udržiavanie vo funkčnom stave, zamestnancom, podľa vnútorného predpisu zabezpečí pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

Zamestnávateľ uhradí zamestnancom LS Budča v plnom rozsahu **náklady spojené s očkovaním proti klieštovej encefalitíde**. V prípade vyhlásenia územia VŠLP za oblasť výskytu kliešťov so zvýšeným rizikom prenosu encefalitídy zamestnávateľ zabezpečí na svoje náklady očkovanie proti klieštovej encefalitíde, ak o to zamestnanec požiada.

Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzdelávanie potrebné na výkon ich funkcie, poskytne im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvorí im nevyhnutné podmienky na výkon ich činnosti.

Zamestnávateľ poskytne **náhradu za pracovné úrazy** nad rámec zákona nasledovne:

- pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, obdržia pozostalí (fyzické osoby voči ktorým mal zomretý v čase svojho úmrtia vyživovaciu povinnosť) čiastku 10 000 €
- v prípade invalidity zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu bez zavinenia zamestnanca, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a nevykonáva zárobkovú činnosť, obdrží postihnutý 7 300 €
- v prípade, že zamestnanec utrpí pracovný úraz bez zavinenia zamestnanca, ktorý má za následok zmrzačenie, stratu alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, stratu alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenia dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolenie potratu alebo mučivé útrapy obdrží postihnutý 3 700 €

5. Sociálne podmienky

Použitie prostriedkov sociálneho fondu:

- závodné stravovanie zamestnancov
- príspevok na cestovné výdavky zamestnancov
- regenerácia pracovnej sily zamestnancov
- nenávratné sociálne výpomoci zamestnancom
- kultúrne, športové podujatia zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov, ktorí odišli do dôchodku od organizácie
- dary pri životných a pracovných jubileách a odchode do dôchodku.
- zakúpenie stravovacích a dochádzkových kariet

6. Iné

180

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

1. Zamestnanosť

Rekvalifikácia

Počas rekvalifikácie môže poskytnúť zamestnávateľ zamestnancom na nevyhnutnú dobu, ktorá spadá do pracovného času pracovné voľno s náhradou mzdy a uhradia prípadné náklady spojené s rekvalifikáciou. (§153, § 155 ZP). Zamestnancom, ktorí so súhlasom zamestnávateľa študujú na stredných a vysokých školách, môže poskytnúť zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu danom § 140 ZP.

Prepúšťanie zamestnancov

Zamestnávatelia sa zaväzujú, že z dôvodu organizačných zmien podľa § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) ZP tak, ako v ods. 1. neukončia pracovný pomer:

- a) skôr ako po 12-ich kalendárnych mesiacoch s manželom (manželkou) s ktorého manželkou (manželom) bol ukončený pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien u toho istého zamestnávateľa,
- b) pokiaľ to nebude nevyhnutné, so zamestnancom, ak sa jedná o jediného žiteľa rodiny,
- c) ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.

Výpovedná doba

Pre skončenie pracovného pomeru v zmysle § 62 ZP pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov je výpovedná doba najmenej 2 mesiace a pre tých zamestnancov, ktorých pracovný pomer trval najmenej 5 rokov je výpovedná doba najmenej 3

mesiace.

2. Organizácia práce

Pre HSS je harmonogram konta pracovného času (ďalej len KPČ) určený v období od marca do novembra príslušného roka na 10 hod/denne okrem piatkov, kedy je 7,5 hod/ najmenej týždeň vopred písomne na porade NVT. V prípade nevhodných poveternostných podmienok alebo v prípade nedostatku zákaziek sa prechádza na 7,5 hod. pracovný čas, prípadne sa použije kladné KPČ, v odôvodnených prípadoch sa použije záporné KPČ.

Vyrovňovacím obdobím konta pracovného času, v ktorom sa vyrovnáva rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca je 26 mesiacov od 01.02.2017 do 31.03.2019. Ďalšie vyrovnávacie obdobie konta pracovného času je 12 mesiacov od 01.04.2019 do 31.03.2020. Pracovný čas zamestnancov R kategórie a vedúcich hospodárskych stredísk a majstrov spoločnosti je určený nasledovne:

Letný čas v termíne 31.03.2019 - 26.10.2019 : 6.00 — 14.00 hod.

Zimný čas v termíne 27.10.2019 - 30.03.2019 : 7.00 — 15.00 hod.

Dovolenka

Základná výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Zamestnancovi, ktorý pracuje celý kalendárny rok aspoň v rozsahu polovice pracovného času v priamom styku s chemickými karcinogénmi, s infekčnými materiálmi a s ionizujúcim žiarením (vyhláška č. 75/1967 Zb. v znení neskorších predpisov) sa poskytne dodatková dovolenka v dĺžke 1 týždňa v zmysle § 106 ZP. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Tabuľka č. 20: Pracovné voľno v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Dôležité osobné prekážky v práci		Pracovné voľno s náhradou mzdy
1.	Prevoz manželky, družky do zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa manželke alebo družke zamestnanca	1 deň
2.	Prevoz manželky, družky zo zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa manželke alebo družke zamestnanca	1 deň
3.	Sprevádzanie	
a/	zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy len jednému z rodinných príslušníkov	najviac 10 pracovných dní v kalendárnom roku
4.	Úmrtie rodinného príslušníka alebo spolupracovníka	
a/	úmrtie manžela, druha, alebo dieťaťa	2 dni + 1deň účasť na pohrebe
b/	účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca	1 deň účasť na pohrebe + 1 deň obstaranie pohrebu
c/	Účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti	1 deň účasť na pohrebe + 1 deň obstaranie pohrebu
d/	účasť na pohrebe zamestnanca — spolupracovníka členom delegácie zamestnancov, na ktorej sa dohodne zamestnávateľ a odbory	nevyhnutne potrebný čas

5.	Svadba	
	a/ vlastná svadba	2 dni, z toho 1 deň na svadbe
	b/ svadba dieťaťa a rodiča	1 deň účasť na svadbe
6.	Prestahovanie zamestnanca	1 deň
	a/ prestahovanie v rámci tej istej obce	2 dni
	b/ prestahovanie do inej obce	
7.	Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru	
	pri vyhľadávaní nového miesta pred skončením pracovného pomeru sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať	najviac 1 poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby
8.	Iné úkony	
	a/ Pri príležitosti Dňa Matiek pre matky – zamestnankyne /nad rámec ZP/	1 deň
	b/ Darovanie krvi a aferéza, darovanie ďalších biologických materiálov	1 deň
	c/ Činnosť poslancov NRSR, VUC, mestských a obecných zastupiteľstiev v zmysle zákona 369/1990 podľa §25	nevyhnutne potrebný čas
Dôležité osobné prekážky v práci		Pracovné voľno bez náhrady mzdy
1.	Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným	

primeraným verejnej dopravy; potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom

Zdroj: PKZ Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

Pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť nad rámec zákonom stanoveného rozsahu môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom.

Práca nadčas

Zamestnávateľ nebude nariaďovať prácu nadčas zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce.

Výnimočne možno s týmto zamestnancom dohodnúť prácu nadčas:

- na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu
- pri naliehavých opravárskych prácach
- pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozí nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.

Práca nadčas je vo VSR, a.s. výnimočne dohodnutá so zamestnancami kategórie „R“ nad rámec limitu určeného ZP a Pracovného poriadku pri splnení podmienok podľa ustanovenia § 97 ZP tak, že je zahrnutá a evidovaná v Konte pracovného času (KPČ) a vyberá sa v rámci určeného vyrovnávacieho obdobia KPČ.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne

Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času musia byť dodržané nasledovné podmienky:

- pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín,
- harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času určí zamestnávateľ po predchádzajúcom prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v dlhšom období (na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov)

Pri spracovaní harmonogramu nerovnomerne rozvrhn. prac. času zamestnávateľ dodrží tieto zásady:

- priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas,
- priemerný týždenný pracovný čas počas obdobia 12 mesiacov nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas,
- nesmie sa uplatňovať u mladistvých a u tých zamestnancov, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeym posudkom a dĺžkou ich pracovného času,
- u zamestnanca so zdravotným postihnutím (ZPS), tehotnej ženy, ženy alebo muža, ktorý sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov a pracujúceho dôchodcu, možno rozvrhnúť čas nerovnomerne len po dohode s nimi.

3. Odmeňovanie

Pre uznanie a ocenenie dlhoročnej práce zamestnávateľ vypláca zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 3 roky, odmeny (Minimálna výška odmeny je 70 €.):

a) pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku

od 3 do 5 rokov práce v spoločnosti : do 170 €

od 6 do 10 rokov práce v spoločnosti : do 240 €

od 11 do 15 rokov práce v spoločnosti : do 300 €

od 16 do 20 rokov práce v spoločnosti : do 370 €

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

nad 20 rokov práce v spoločnosti : 500 €

b) pri pracovných výročiach 10, 20, 30 a 40 rokov práce vo VSR, a.s. a jej právnych predchodcov (zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval do 6.9.2006 v závodoch Severoslovenskej vodárenskej spoločnosti, a. s., Žilina) bude odmena vyplatená pevnou čiastkou podľa odpracovaných rokov:

10 rokov práce v spoločnosti : 100 €

20 rokov práce v spoločnosti : 170 €

30 rokov práce v spoločnosti : 340 €

40 rokov práce v spoločnosti : 500 €.

Pri zamestnancoch so skrátenou pracovnou dobou, u ktorých pracovný pomer v spoločnosti je jediným pracovným pomerom, sa výška odmeny prizná úmerne k pracovnému úväzku.

V spoločnosti sa uplatňuje časová mzda v týchto formách :

- **Mesačná individuálna zmluvná mzda s prémieu /IZM/** vypláca sa riaditeľovi spoločnosti /RS/, námestníkom /NVT, NOE/, vedúcim hospodárskych stredísk NHS/
- **Tarifná mesačná mzda + osobné ohodnotenie /OH/** vypláca sa zamestnancom zaradeným v kategórii Technicko-hospodársky pracovníci /THP/
- Tarifná mzda hodinová + osobné ohodnotenie /OH/ vypláca sa zamestnancom zaradeným v

Osobné hodnotenie sa nestanovuje pre zamestnancov s IZM. OH sa stanovuje na obdobie 6 mesiacov kalendárneho roka a vypláca sa mesačne. OH navrhuje príslušný námestník a schvaľuje RS v rozsahu:

Tabuľka č. 21: Osobné ohodnotenie v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

TT	R TT/hod	OH - R		THP TT	OH - THP	
		MIN	MAX		MIN	MAX
1	Podľa platnej Kolektívnej zmluvy	6% z TT/hod	70% z TT/hod	Podľa platnej Kolektívnej zmluvy	6% z TT	70% z TT
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Zdroj: PKZ Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

Za nesplnenie hospodárskeho výsledku alebo ostatných ukazovateľov môže vedenie spoločnosti krátiť OH v nasledujúcom kvartáli:

1. Z osobného hodnotenia, ktoré je vyplácané mesačne vo výške 50% podľa hodnotenia zamestnanca priamym nariadením podľa nasledovných kritérií:

Tabuľka č. 22: Štruktúra osobného ohodnotenia v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

Ukazovateľ	Hodnota ukazovateľa	Skupina zamestnanci	Termín vyhodnotenia
Plnenie prac. povinností + iniciatíva zamestnanca	do 25%	Všetci zamestnanci	Kvartálne po termíne účtovnej závierky
Dochádzka	do 25%	Všetci zamestnanci	Kvartálne po termíne účtovnej závierky

Zdroj: PKZ Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

Z osobného hodnotenia a plnenia HV, ktoré sa vyplácajú mesačne vo výške 50% a vyhodnocujú sa kvartálne podľa nasledovných kritérií:

Tabuľka č. 23: Osobné ohodnotenie podľa hospodárskeho výsledku v spoločnosti Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

Ukazovateľ	Hodnota ukazovateľa	Skupina zamestnanci	Termín vyhodnotenia
Plnenie plánu HV spoločnosti	do 25%	THP zamestnanci	Kvartálne po termíne účtovnej závierky
Plnenie pokynov nadriadeného	do 25%	THP zamestnanci	Kvartálne po termíne účtovnej závierky
Plnenie plánu HV za príslušné HS	do 25%	zamestnanci príslušného HS	Kvartálne po termíne účtovnej závierky
Plnenie pokynov nadriadeného	do 25%	zamestnanci príslušného HS	Kvartálne po termíne účtovnej závierky

Zdroj: PKZ Vodárenská spoločnosť Ružomberok a. s.

V prípade, že nebudú určené ukazovatele splnené krátenie príslušnej časti OH sa realizuje lineárnym spôsobom. t. j. pri neplnení jednotlivých ukazovateľov sa pri vyhodnotení výška VS úmerne kráti podľa stanovených percent u jednotlivých ukazovateľov. Zamestnancovi, ktorý v priebehu roka nastúpi, resp. ukončí pracovný pomer bude priznané vyplatenie OH za dobu trvania pracovného pomeru.

Odmeny sa udeľujú na návrh priameho nadriadeného a sú schvaľované RS, a to za mimoriadne pracovné výsledky a výkony, prácu mimo pracovnej doby pri riešení mimoriadnych situácií, za prácu nad rámec určených pracovných povinností v prospech spoločnosti, za vzornú reprezentáciu a šírenie dobrého mena spoločnosti.

Koncoročné odmeny sa vyplácajú stanoveným percentom mesačného zárobku zamestnanca v závislosti od jeho odpracovanej doby v bežnom roku za predpokladu splnenia plánovaného hospodárskeho výsledku spoločnosti za celý rok, s prihliadnutím na dosiahnutú skutočnosť za obdobie 11 mesiacov.

Zamestnancom patria tieto mzdové zvýhodnenia a kompenzácie:

- a) za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 25 % jeho priemerného zárobku
- b) za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 100 % jeho priemerného zárobku
- c) za sťažený výkon práce v súlade s rozhodnutím príslušného orgánu na ochranu zdravia, patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdová kompenzácia najmenej 20 % z 1. tarifnej triedy za hodinu, uvedenej v tejto KZ
- d) za prácu v noci patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu v čase od 22.00 hod. do 06.00 hod. mzdové zvýhodnenie 40 % minimálnej mzdy za hodinu uvedenej v tejto KZ
- e) za prácu v sobotu vo výške jeho 50 % minimálnej mzdy za hodinu
- f) za prácu v nedeľu vo výške jeho 100 % minimálnej mzdy za hodinu
- g) príplatok za zastupovanie patrí zastupujúcemu zamestnancovi odmena za zastupovanie vo výške do 25 % mzdy (TT,VS) zastupovaného. Odmena sa vypláca za zastupovanie minimálne nepretržite 2 týždne , t. j. 10 prac. dní a viac súčasne pri vykonávaní vlastnej pracovnej činnosti

Pracovná pohotovosť

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti nariadenej alebo dohodnutej na pracovisku v zmysle § 96 ods.3 ZP patrí zamestnancovi mzda vo výške 100 % jeho základnej zložky, t.j. jeho tarifnej mzdy. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nariadenú alebo dohodnutú so zamestnancom mimo pracoviska v zmysle § 96 ods. 4 ZP mu prináleží náhrada:

- v pracovných dňoch vo výške 25 % z 1. tarifnej triedy KZ
- v dňoch pracovného pokoja vo výške 30 % z 1. tarifnej triedy KZ

Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa počíta do konta pracovného času.

Odstupné

190

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63, ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru vyplatí odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76 ods.1 ZP.

od 2 do 5 rokov 1-násobok priemerného mesačného zárobku,

od 6 do 10 rokov 2-násobok priemerného mesačného zárobku,

od 10 do 20 rokov 3-násobok priemerného mesačného zárobku,

nad 20 rokov 4-násobok priemerného mesačného zárobku.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume uvedenej v ust. § 76, ods. 2 ZP.

do 2 rokov 1-násobok priemerného mesačného zárobku,

od 2 do 5 rokov 2-násobok priemerného mesačného zárobku,

od 5 do 10 rokov 3-násobok priemerného mesačného zárobku,

od 10 do 20 rokov 4-násobok priemerného mesačného zárobku,

nad 20 rokov 5-násobok priemerného mesačného zárobku.

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 alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v súlade s ust. § 76a, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odchodné aj podľa počtu odpracovaných

rokov v spoločnosti nepretržite nasledovne: vo všetkých kategóriách 2 -násobok priemerného mesačného zárobku.

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi zvýšené odchodné vo výške 1 násobku priemerného mesačného zárobku, ktorý po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok skončí pracovný pomer dohodou v roku vzniku nároku.

4. BOZP

Okrem zákonných nárokov na odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania poskytovaných Sociálnou poisťovňou, poskytnú zamestnávatelia aj ďalšie odškodnenie, podľa rozsahu svojej zodpovednosti nasledovne:

- a) pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatia pozostalým minimálne 24 násobok jeho tarifnej mzdy uvedenej v tejto KZ,
- b) pri invalidite zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, ktorý má percentuálny pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70% a nevykonáva zárobkovú činnosť, minimálne 16 násobok jeho tarifnej mzdy uvedenej v tejto KZ.

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. a na základe vypracovaného zoznamu pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v prípade, že nie je možné technickými prostriedkami odstrániť ohrozenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za stanovených podmienok príspevok vo výške do 133 € na zaobstaranie kombinovaného korekčného prostriedku, ktorý bude plniť aj funkciu špeciálneho korekčného prostriedku pre prácu so zobrazovacou jednotkou, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť na základe Nariadenia vlády SR č.276/2006 Z. z. § 7,ods. 3.

5. Sociálne podmienky

Stravovanie

Cena stravného lístka má hodnotu 4,00 €, z toho: 2,64 € ide do nákladov spoločnosti, 0,50 € je príspevok zamestnanca, 0,86 € je príspevok zo sociálneho fondu.

Doplňkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe uzavretých zmlúv o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov zabezpečí realizáciu tohto sporenia pre tých zamestnancov, ktorí o to požiadajú. Zamestnávateľ bude platiť a odvádzať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov príspevky do výšky 6 % z vymeriavacieho základu zamestnancov, v rovnakej percentuálnej výške ako zamestnanec. Možnosť účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení majú zamestnanci, ktorí v čase vzniku doplnkového dôchodkového sporenia majú so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na neurčitú dobu a nie sú v skúšobnej dobe.

6. Iné

Vodárne a kanalizácie mesta Komárno

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce
3. Odmeňovanie
4. BOZP

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vo výške do 150 € na zaobstaranie kombinovaného korekčného prostriedku, ktorý bude plniť aj funkciu špeciálneho korekčného prostriedku pre prácu so zobrazovacou jednotkou, ktorý je zamestnávateľ povinný poskytnúť na základe Nariadenia vlády SR č. 276 / 2006 Z. z. § 7, ods. 3.

5. Sociálne podmienky
6. Iné

Východoslovenská vodárenská spoločnosť, a. s., Košice

1. Zamestnanosť

V písomne uzatvorenej pracovnej zmluve bude dohodnutá skúšobná doba v dĺžke 3 mesiacov. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je potrebné písomne oznámiť druhej zmluvnej strane 5 kalendárnych dní vopred.

Vzdelávanie zamestnancov

V prípadoch vyslania zamestnanca na školenie, kurz, a pod. mimo miesta pracoviska na základe ponúk školiacich inštitúcií, kde hodnota stravy prevyšuje hodnotu stravného, zamestnávateľ uhradí zamestnancovi plnú výšku hodnoty stravy.

2. Organizácia práce

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín prestávku v trvaní 30 minút.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Tam, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky, zamestnávateľ umožní zamestnancom zavedenie pružného pracovného času: základný pracovný čas od 8,30 do 14,30 hod., voliteľný pracovný čas od 7,00 do 8,30 hod. a popoludní od 14,30 do 17,30 hod.

V podmienkach spoločnosti je možné uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v období 3 mesiacov na týchto pracoviskách: úpravne vody, čistiarne odpadových vôd, čerpace stanice, pri strážení vodohospodárskych objektov, dispečingy, vodohospodárske laboratória.

Práca nadčas

Práca nadčas môže byť nariadená zamestnancovi v rozsahu max. 150 hodín v kalendárnom roku. Ďalšiu prácu nadčas nad 150 hodín môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod. týždenne 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za prácu nadčas prednostne náhradné voľno (najneskôr v dobe 3 kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas), resp. mzdu a mzdové zvýhodnenie k dosiahnutej mzde.

Nočná práca

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude nočnou prácou zamestnávať ženy a osamelých zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o deti mladšie ako 10 rokov bez ich súhlasu.

Dovolenka

Základná výmera dovolenky: štyri, resp. päť týždňov. Dočerpanie najviac 5 dní dovolenky (u nepretržitých prevádzok najviac 3 dni) z príslušného kalendárneho roku umožní zamestnávateľ v prvom štvrtroku nasledujúceho kalendárneho roku. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

Pracovné voľno s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci

Nad rámec stanovený § 141 ZP zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy:

- **1 deň** pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky, vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, úmrtí vnuka, úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, súrodencov vlastných i nevlastných, rodičov a súrodencov manžela, manželky, druha, družky, prarodičov, zaťa, nevesty, švagra, švagrinej, pri narodení vlastného dieťaťa, pri sťahovaní zamestnanca;
- **a 2 dni** pri vlastnej svadbe;
- **najviac 6 dní** v kalendárnom roku (len jedného z rodinných príslušníkov) pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy alebo sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie;
- najviac 6 dní pri sprevádzaní zdravotne postihnutého manžela, manželky alebo druha, družky, žijúceho spoločne v domácnosti so zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie;
- **1 deň** v mesiaci osamelému zamestnancovi trvale sa starajúcemu o dieťa vlastné, alebo o dieťa zverené rozhodnutím príslušného orgánu do trvalej starostlivosti nahrádzajúcej rodičovskú starostlivosť mladšie ako 10 rokov;
- **1 deň** všetkým zamestnankyniam v pracovný deň bezprostredne predchádzajúci deň matiek, u zamestnankýň nepretržitých prevádzok, ktorým zmena nepripadne na tento deň, je možné čerpať toto pracovné voľno v najbližší deň plánovanej pracovnej zmeny
- **najviac 14 dní** pri účasti zamestnanca na organizovanom letnom a zimnom pobyte detí zamestnancov zabezpečovanom zamestnávateľom alebo príslušnou odborovou organizáciou;
- pri účasti na športových hrách a vodárenských súťažiach organizovaných zamestnávateľom.

Zamestnávateľ bude poskytovať nasledovné mzdové zvýhodnenia (príplatky) :

- za prácu vo sviatok 100 % priemerného zárobku

- za prácu nadčas 25 % priemerného zárobku
- za prácu v noci /od 22.00 do 6.00 hod./ 0,9570 EUR/hod.
- za sťažený výkon práce (2. kategória 0,3386 EUR/hod., 3. kategória 0,6380 EUR/hod)
- za prácu v sobotu 25 % priemerného zárobku
- za prácu v nedeľu 25 % priemerného zárobku, ale zároveň v minimálnej výške 1,4945 EUR/hod

Zamestnávateľ garantuje bez ohľadu na výsledky hospodárenia zamestnancom minimálnu mzdu vo výške 3,1900 EUR/hod., 520,00 EUR/mes.

3. Odmeňovanie

Prekážky na strane zamestnávateľa

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými prevádzkovými príčinami a nebol preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Odstupné a odchodné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP (organizačné zmeny) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil spôsobilosť vykonávať prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v nasledovnej výške:

- a) vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa do 5 rokov,
- b) vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak bol 5 rokov a viac rokov,
- c) vo výške päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak bol viac ako 10 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 orgánu verejného zdravotníctva, patrí odstupné **najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.**

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 v sume **jednonásobku** jeho priem. mesačného zárobku. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume **jednonásobku** jeho priem. mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, pri súčasnom priznaní odstupného, zamestnávateľ vyplatí odchodné vo výške **jednonásobku** jeho priem. mesačného zárobku.

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške 100 % priemerného zárobku. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada: 0,6380 EUR/hod. v pracovný deň, 0,9570 EUR/hod. v dňoch pracovného pokoja.

Odškodnenie pracovného úrazu a chorôb z povolania nad rámec platných právnych predpisov

- pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia vyplatí pozostalým **24 násobok** mesačnej minimálnej mzdy;

- pri invalidite zamestnanca, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania bez jeho zavinenia, obdrží postihnutý 16 násobok mesačnej minimálnej mzdy za podmienky, že nevykonáva zárobkovú činnosť;
- pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania z viny zamestnávateľa, ak zamestnanec zostane v pracovnom pomere u zamestnávateľa, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi **1 660,- EUR**; pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 50 %, ale najviac o 70 % **1 660,- EUR**; pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %, ale najviac o 50 % **665,- EUR**; pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 20 %, ale najviac o 40 % **335,- EUR**.

4. BOZP

Zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov a inštaláciu ochranných zariadení všade tam, kde to charakter práce vyžaduje. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie. Náklady na rekondičný pobyt uhrádza zamestnávateľ.

5. Sociálne podmienky

Povinný prídela do SF vo výške 0,6 % zo základu, ďalší prídela vo výške 0,5 % zo základu.

Stravovanie

Zamestnanec má nárok na jeden zvýhodnený stravný lístok za podmienky, že výkon práce v rámci pracovnej zmeny je viac ako 4 hodiny. Na ďalšie teplé hlavné jedno, resp. zvýhodnený stravný lístok má nárok zamestnanec pri práci nadčas za podmienky, že odpracuje: viac ako 4 hodiny v deň pracovného pokoja alebo viac ako 4 hodiny v pracovný deň. Zamestnávateľ poskytne teplé hlavné jedlo, resp. zvýhodnený stravný lístok zamestnancovi aj pri darovaní krvi. Pri sprostredkovateľskej forme zabezpečenia stravovanie je hodnota stravného lístka **3,60 EUR**.

Ďalšia starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vykonávajúcim prácu v teréne v zimnom období teplý nápoj. Po skončení práce nadčas trvajúcej viac ako 6 hodín alebo skončenej po 20.00 hod. zabezpečí zamestnávateľ v prípade potreby odvoz zamestnanca k hromadnému dopravnému prostriedku, resp. do miesta bydliska. Na pracoviskách, kde nie je pitná voda, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre zamestnancov pitnú vodu dovozom.

Pri udelení Jánskeho plakety bude zamestnancovi na regeneráciu pracovnej sily poskytnutý príspevok zo SF.

Sociálna výpomoc

Pri **úmrtí zamestnanca** s pracovným pomerom na dobu neurčitú vyplatí zamestnávateľ pozostalým jednorazový príspevok maximálne do výšky **1 000,- EUR**.

Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

Zamestnancom – účastníkom DDS bude zamestnávateľ prispievať v pomere 1:1 s príspevkom zamestnanca, najviac vo výške **3 %** z úhrnu zúčtovaných miezd a náhrad v bežnom mesiaci, minimálne však **6,64 EUR** pri odpracovaní plného mesačného fondu pracovného času.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú práce na rizikových pracoviskách kategórie 3 a 4 bude zamestnávateľ prispievať vo výške **2 %** z úhrnu zúčtovaných miezd a náhrad v bežnom mesiaci, min. **6,64 EUR**, plus ďalší príspevok najviac vo výške **4 %** z úhrnu zúčtovaných miezd a náhrad v bežnom mesiaci za podmienky dodržania pomeru príspevku zamestnanca a zamestnávateľa v pomere **1:1**.

Zamestnancom s určenou absolútnou výškou príspevku zamestnanca na DDS nižšou ako 6,64 EUR s výnimkou zamestnancov na rizikových pracoviskách bude zamestnávateľ prispievať vo výške rovnajúcej sa výške príspevku zamestnanca, najmenej vo výške **3,32 EUR**.

Skupinové životné poistenie

200

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnávateľ ako poisťník mesačne prispieva vo výške 50 % poistného maximálne nepretržite po dobu 10 rokov zamestnancom, za splnenia týchto podmienok:

- a) zamestnancom vzniká nárok na príspevok nasledujúci kalendárny mesiac po dosiahnutí minimálnej vekovej hranice 42 rokov a zaniká na konci kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahne vekovú hranicu nároku na starobný dôchodok.
- b) zamestnanec má uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú s týždenným pracovným časom aspoň 37,5 hodiny a skončila mu skúšobná doba.

6. Iné

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, zamestnancov dcérskych obchodných spoločností zamestnávateľa, ak majetková účasť na podnikaní týchto spoločností predstavuje viac ako 51 % základného imania (vrátane zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborovej organizácie) a je záväzná pre všetky závody, generálne riaditeľstvo a základné organizácie odborového zväzu DREO, LESY, VODA) pri týchto závodoch a generálnom riaditeľstve.

Zamestnancovi nie je možné brániť v účasti na štrajku, ani donucovať k účasti na ňom.

Spory, ktoré sa netýkajú sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, resp. jej obsah zamestnanci budú riešiť

- cestou mieru, t. j. informovaním alebo podaním návrhu zamestnávateľovi a príslušnému odborovému orgánu;
- súdnou cestou po vyčerpaní možností cestou zmiery.

Výskumný ústav vodného hospodárstva

1. Zamestnanosť
2. Organizácia práce
3. Odmeňovanie

201

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Zamestnancom pracujúcim v dvojzmennej prevádzke a zamestnancom pracujúcim v nepretržitej prevádzke (zamestnanci vykonávajúci prácu vrátnikov - informátorov a vrátnikov - strážnikov) patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 10 % z platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice (zákon č. 553/2003 Z.z., príloha č.I), t.z. vo výške 52,00 EUR.

4. BOZP

5. Sociálne podmienky

V závislosti od finančnej situácie zamestnávateľa možno zamestnancovi poskytnúť stravné lístky aj počas dočasnej pracovnej neschopnosti (PN), ošetrovania člena rodiny (OČR). V prípade PN a OČR zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky s nárokom iba počas pracovných dní a len počas prvých desiatich dní PN alebo OČR. Dni PN alebo OČR v rámci mesiaca sa sčítajú.

Zamestnancom, ktorým pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín (vrátnikom - informátorom a vrátnikom - strážnikom), zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho hlavného jedla, teda im prináležia 2 stravné lístky za takto odpracovanú zmenu.

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je práve v sume 2 % z vymeriavacieho základu na sociálne poistenie zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, ak minimálne 2 % príspeje aj zamestnanec. Minimálna výška príspevku zamestnanca musí byť rovnaká ako výška príspevku zamestnávateľa.

6. Iné

2. Analýza kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vo vybraných odvetviach národného hospodárstva

Kapitola je zameraná na analyzovanie vybraných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) s osobitným zreteľom na inovatívne prvky. Náležitosti jednotlivých KZVS boli porovnávané so štatistickým výkazom o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku V (MPSVR SR) 6-01, ako i so Zákonníkom práce.

2.1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie bola uzavretá v roku 2018 medzi Odborovým zväzom KOVO, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky.

Jej **platnosť** bola ustanovená od 01.04.2018 do 31.3.2020, dodatkom predĺžená do 31.3.2021.

Zmluva je **záväzná pre** zmluvné strany a nasledujúcich zamestnávateľov:

- Carmeuse Slovakia, s.r.o.
- KOVOHUTY, a.s.
- OBAL-SERVIS, a.s. Košice
- OFZ, a.s.
- Slovalco, a.s.
- SLOVAL, s.r.o.
- TUBAPACK, a.s.
- U. S. Steel Košice – Labortest, s.r.o.
- RMS, a.s. Košice
- ZSNP, a.s.

Sektorové vymedzenie:

203

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- 23.5 - výroba cementu, vápna a sadry
- 24.1 - výroba surového železa a ocele a ferozliatin
- 24.4 - výroba drahých a ostatných neželezných kovov
- 24.5 - odlievanie kovov
- 25.9 - výroba ostatných kovových výrobkov
- 33.1 – oprava kovových konštrukcií, strojov a prístrojov
- 71.2 - technické testovanie a analýzy
- 82.9 - pomocné obchodné činnosti i. n.

Vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami

Článok 4. Zákaz diskriminácie: Každý zamestnanec má právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnaké práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. „Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov v súlade s platnými dohodnutými predpismi.“

Článok 5. Ochrana volených odborových funkcionárov: „Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.“

Článok 6. Práva zamestnávateľov: Zamestnanci a odbory rešpektujú právo zamestnávateľov uzavrieť, zmeniť, či skončiť pracovný pomer, podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ako aj vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných aktov

Článok 7. Práva a povinnosti zamestnancov, odborov a zamestnávateľov

Článok 8. Právo na spolurozhodovanie

Článok 9. Právo na prerokovanie

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou nad prípady vymedzené príslušnými pracovnoprávnymi predpismi najmä:

- a) zmenu ekonomickej situácie zamestnávateľa a jej možné dôsledky na zamestnanosť,
- b) zánik práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
- c) zavádzanie nových technológií do výrobného a pracovného procesu v prípade, ak by ich zavedením prišlo k zrušeniu pracovných miest zamestnancov.

Článok 10. Právo na informovanie

Článok 11. Kontrolná činnosť

Článok 12. Materiálne, technické a org. zabezpečenie činnosti odborov u zamestnávateľa

Politika zamestnanosti

Článok 13. Politika zamestnanosti

Zamestnávatelia uprednostnia pri zamestnávaní zamestnancov pracovný pomer na dobu neurčitú.

Zamestnávatelia budú spolupracovať pri vytváraní pracovných miest pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Zamestnávatelia sú povinní umožniť týmto zamestnancom získanie, prehĺbenie alebo zvýšenie kvalifikácie.

V období organizačných zmien a prepúšťania budú obsadzovať novovytvorené pracovné miesta primárne z vnútorných zdrojov aj prostredníctvom rekvalifikácie a najímať nových zamestnancov iba v prípade nezáujmu alebo naliehavosti v kombinácii s odbornými požiadavkami.

Nedanie výpovede:

- zamestnancom 5 a menej rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku a zároveň u zamestnávateľa odrobili aspoň 30 rokov

205

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- ak sú obaja manželia zamestnancami rovnakej spoločnosti a jednému z manželov skončí pracovný pomer výpoveďou a 1 z nich odrobil aspoň 3 roky, po dobu 1 roka odo dňa skončenia pracovného pomeru s prvým z manželov

Zamestnávateľia budú vytvárať podmienky pre duálne vzdelávanie žiakov a ich následné zamestnávanie po ukončení štúdia/prípravy na povolanie.

Využívanie agentúrnych zamestnancov iba v nevyhnutnom prípade nedostatku pracovnej sily v regióne, ich podiel nesmie presiahnuť 30% všetkých zamestnancov.

Článok 14. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

Článok 15. Skončenie pracovného pomeru

Článok 16. Kvalifikácia, rekvalifikácia

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie.

Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na štúdiu popri zamestnaní a na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu a uzatvoriť o tejto skutočnosti dohodu.

Zamestnávateľ v prípade zavádzania nových technológií do výrobného procesu, v dôsledku ktorého príde k objektívnej strate pracovných miest, zabezpečí v rámci svojich potrieb a možností pre takýchto zamestnancov rekvalifikačné školenia tak, aby mohli byť opätovne zaradení na inú pracovnú pozíciu u toho istého zamestnávateľa.

Článok 17. Obťažovanie na pracovisku

Pracovnoprávna oblasť

Článok 18. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

Najmenej 3 dni pracovného voľna pre osamelého rodiča starajúceho sa o dieťa do 10 rokov a dodatočné 2 týždne neplateného voľna na ďalšiu starostlivosť počas školských prázdnin.

Článok 19. Pracovný stres

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

Sociálna oblasť

Článok 20. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zdravotné prehliadky v rozsahu dohodnutom v PKZ.

Zamestnávateľ môže prispievať zamestnancom na kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov rekondičné pobyty podľa príslušných ustanovení zákona o bezpečnosti práce. V PKZ sa môžu dohodnúť doplnkové regeneračné pobyty pre zamestnancov pracujúcich v prostredí jedného rizika.

Článok 21. Stravovanie zamestnancov

Zamestnávatelia prispievajú okrem príspevku vyplývajúceho zo Zákonníka práce, aj príspevkom zo sociálneho fondu.

Článok 22. Odchod do starobného dôchodku

Článok 23. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca

Ak v PKZ sa strany nedohodnú inak platí, že výška výpomoci pre jedného pozostalého je vo výške trojnásobku priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca.

V týchto prípadoch zamestnávateľ odpustí pôžičku poskytnutú zo sociálneho fondu resp. jej časť. Zamestnávateľ odpustí pôžičku takisto v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku.

Článok 24. Sociálny fond

Článok 25. Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

Za zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 3 alebo 4, platí zamestnávateľ príspevky do DDS vo výške dohodnutej v PKZ, najmenej však vo výške stanovenej zákonom č. 650/2004 Z. z. o DDS v znení neskorších predpisov (aktuálne vo výške **2 %** z vymeriavacieho základu).

Článok 26. Ostatné sociálne služby

- bezplatné poradenstvo v oblasti sociálnej, vyplývajúcej z pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám
- prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a hmotného majetku vlastným zamestnancom.
- zapožičanie vlastného strojného zariadenia, mechanizmov a pomôcok

Článok 27. Cestovné náhrady

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 28. Mzda

Článok 29. Mzdový vývoj, nárast nákladov na pracovnú silu

Článok 30. Zaradovanie pracovných činností do tarifných tried

- podľa charakteru a náplne pracovnej činnosti, náročnosti, zodpovednosti a namáhavosti pracovného miesta.

Článok 31. Základná (tarifná) mzda

Článok 32. Mzda za prácu nadčas

- mzdové zvýhodnenie najmenej 25% priemerného zárobku,
- v prípade rizikovej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 35% priemerného zárobku,
- najviac v úhrne 150 hodín ročne.

Článok 33. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

208

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Článok 34. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

- mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % priemerného zárobku

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

- za prácu v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v €/hodinu
- za prácu v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v €/hodinu

Článok 36. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.

- kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej 20 % minimálnej mzdy v €/hodinu

Článok 37. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

- najmenej 40 % minimálnej mzdy v €/hodinu
- v prípade rizikovej práce najmenej 50 % minimálnej mzdy v €/hodinu

Článok 38. Ďalšie príplatky a mzdové zvýhodnenia

Článok 39. Mzda pri výkone inej práce

Ak zamestnanec po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku.

Článok 40. Prekážky na strane zamestnávateľa

- kompenzácia 100 % priemerného zárobku v prípade poruchy na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi..
- kompenzácia najmenej 50 % priemerného zárobku v prípade nepriaznivých poveternostných vplyvov

- kompenzácia najmenej 60 % priemerného zárobku v prípade vážnych prevádzkových dôvodov

Článok 41. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

Ochrana práce

Článok 42. Povinnosti zamestnávateľa

Článok 43. Povinnosti zamestnancov

Článok 44. Kontrola odborovým orgánom

Článok 45. Osobné ochranné pracovné prostriedky

Článok 46. Výchova zamestnancov k BOZP

Článok 47. Laická predlekárska prvá pomoc

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 48. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

Prechodné a záverečné ustanovenia

2.2. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví strojárstva a automobilového priemyslu

Uzavretá na roky 2018 – 2019 medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom strojárského priemyslu SR.

Ustanovený týždenný pracovný čas a náhrady

Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Nerovnomerne možno rozhrnúť pracovný čas maximálne na obdobie 4 mesiacov, ak sa však nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času týka činností, u ktorých sa vyžaduje rozdielna potreba práce, pracovný čas možno rozvrhnúť na dlhšiu dobu, maximálne však na 6 mesiacov.

Tvorba sociálneho fondu

Okrem povinného prídeltu do sociálneho fondu budú zamestnávateľia tvoriť sociálny fond aj prídeltom podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1, a to vo výške 0,5 %.

Zamestnávateľia sa zaväzujú, že požiadajú orgán podnikateľskej organizácie, ktorý je oprávnený rozhodnúť o rozdelení použiteľného zisku, o doplnenie sociálneho fondu minimálne vo výške 1,5% z použiteľného zisku.

Použitie sociálneho fondu

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

Doplňujúce údaje týkajúce sa stravovania zamestnancov

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

V prípade, ak zamestnávateľia neposkytujú stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce, poskytnú zamestnancovi finančný príspevok najmenej vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 - 12 hodín, resp. stravnú poukážku v minimálnej hodnote 75% stravného

poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 - 12 hodín, zvýšenej o príspevok zo sociálneho fondu. Nárok na finančný príspevok na stravovanie má aj zamestnanec vykonávajúci teleprácu, ak mu zamestnávateľ nezabezpečil stravovanie.

Náklady na zaistenie BOZP

Zamestnávatelia sa zaväzujú:

Poskytovať v rámci možností bezpečnostné prestávky v práci a umožniť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti, pri ktorých dochádza k nadmernej fyzickej záťaži, resp. iných vplyvov k zvýšenému znečisťovaniu, skorší odchod z pracoviska za účelom osobnej hygieny.

Zabezpečiť merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov pri práci za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových prác.

Poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky na základe posúdenia rizík a nebezpečenstiev, čistiace a hygienické prostriedky, ako aj nápoje na určených pracoviskách v množstve uvedenom vo vnútro podnikovej smernici.

Zamestnávatelia budú vykonávať minimálne 1x ročne previerky BOZP na pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa vrátane rozboru stavu BOZP, úrazovosti a z toho vyplývajúcej pracovnej neschopnosti za účasti zástupcov zamestnancov pre BOZP, resp. príslušným odborovým orgánom. Výsledky týchto previerok zamestnávateľa prerokujú s príslušným odborovým orgánom a zamestnávatelia prijímú opatrenia s termínom na odstránenie zistených nedostatkov.

Zmluvné vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami

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

Práva zamestnávateľov: Zamestnanci a príslušná odborová organizácia rešpektujú právo zamestnávateľov prijať zamestnanca do pracovného pomeru, alebo skončiť pracovný pomer so zamestnancom podľa svojich potrieb v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a podnikateľskými zámermi, ak k tomu dôjde za podmienok a spôsobom stanoveným v pracovnoprávných predpisoch a v tejto KZVS.

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

Zamestnávatelia sa zaväzujú, že podľa svojich prevádzkových možností poskytnú na nevyhnutnú činnosť príslušnej odborovej organizácii bezplatne a v primeranom rozsahu vlastnú alebo prenajatú miestnosť (miestnosti) s nevyhnutným vybavením pre stálu činnosť odborových orgánov a schôdzkovú činnosť a budú hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.

Zamestnávateľ hradí v dohodnutom rozsahu náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy a s činnosťou príslušnej odborovej organizácie v oblasti ochrany práce.

Zamestnávateľia poskytnú členom ZO OZ KOVO pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon odborovej funkcie v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce minimálne jednému členovi príslušného odborového orgánu, ak zamestnáva viac ako 500 zamestnancov. Na výkon činnosti odborovej organizácie členovi odborového orgánu vrátane nevyhnutných administratívnych činností s tým spojených v zmysle § 240 ods. 3 ZP v súhrnnom rozsahu minimálne 15 minút mesačne na jedného zamestnanca. V PKZ sa môže dohodnúť plnenie tohto záväzku finančnou kompenzáciou.

Čas strávený kolektívnym vyjednávaním PKZ členmi príslušnej odborovej organizácie sa považuje v zmysle §240 ods. 1 ZP za činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa a považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Spolupráca zmluvných strán

Zmluvné strany: Odborový zväz KOVO a Zväz strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“), s cieľom upraviť individuálne a kolektívne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými príslušnou odborovou organizáciou v záujme vytvárania sociálnej stability v súčasných spoločenských podmienkach.

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

25 - Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení

26 – Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov

27 – Výroba elektrických zariadení

214

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

28 – Výroba strojov a zariadení i. n.

29 – Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov

30 – Výroba ostatných dopravných prostriedkov

72 – Vedecký výskum a vývoj

Príspevky odborovej organizácie svojim členom

Zamestnávateľ zabezpečí zdravotnú starostlivosť v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia vo vzťahu k výkonu práce, vrátane finančných nákladov na jej krytie.

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

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

V prípade úmrtia zamestnanca, následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa platných právnych predpisov, ďalšia výpomoc.

Riešenie mzdových nárokov a ďalšie mzdové zvýhodnenia

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

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

Úkolová mzda je mzdová forma, pri ktorej je zamestnanec odmeňovaný podľa množstva vyrobených výrobkov alebo iných hmotných jednotiek bez ohľadu na dĺžku skutočne odpracovaného času. Meradlom tohto množstva je norma výkonu.

Mzdové zvýhodnenia

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku.

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.

Za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, za prácu v sobotu alebo v nedeľu:

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

Za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 40% minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce). Ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“

Minimálne mesačné mzdové tarify dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách

Sadzby minimálnych mzdových taríf zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou v príslušných tarifných triedach sa podľa tejto zmluvy vzťahujú na ustanovený týždenný pracovný čas v dĺžke 40 hodín pre jednozmennú prevádzku.

V KZVS je dohodnutý 12-triedny tarifný systém. Pokiaľ sa v PKZ použije iný ako 12-triedny systém, upraví sa výška taríf v jednotlivých triedach tak, aby tarifa v prvej a poslednej triede bola najmenej na úrovni tarify uvedenej v tejto KZVS.

Pri kumulácii pracovných činností zaradených do rôznych tarifných tried, a pri stanovení mzdovej tarify prihliada na podiel práce v najvyššie zaradenej činnosti. Toto pravidlo sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú v úkolovej mzde

Minimálne hodinové mzdové tarify dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách

V KZVS nie sú minimálne mzdové tarify vyčíslené.

Čas odpočinku a iné formy pracovného času

Základná výmera dovolenky zamestnanca je najmenej 4 týždne a pre zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej 5 týždňov.

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

Pracovné voľno nad rámec ZP (s náhradou alebo bez náhrady mzdy)

Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom, ktorými sú osoby definované v ust. § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka, práce, príp. je ich okruh rozšírený v PKZ a starajú sa o deti do 10 rokov veku, pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke najmenej troch pracovných dní.

Pri odpracovaní minimálne 21 dní u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke minimálne o jeden deň viac nad rámec stanovený v § 141 Zákonníka práce, v týchto prípadoch:

- a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
- b) z dôvodov sťahovania pri zmene trvalého bydliska, ak je to v záujme zamestnávateľa,

c) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ďalší deň pri vybavovaní ich pohrebu. Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom potreby pracovného voľna.

Mzdové zvýhodnenia, náhrady, ďalšie plnenia

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35 % jeho priemerného zárobku.

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Zamestnancovi za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25 % jeho priemerného zárobku.

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

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu pre prvý stupeň náročnosti práce.

Ďalšie formy podnikovej sociálnej politiky

Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov a dlhodobého hmotného majetku, vlastným zamestnancom, prípadne zapožičanie takýchto výrobkov.

Zamestnávatelia v rámci svojich možností a v súlade s príslušnými právnymi predpismi umožnia zriadenia a prevádzkovanie zariadenia pre deti predškolského typu k uľahčeniu zosúladovania rodinného a pracovného života.

Zamestnávatelia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových a rodinných podujatí a pobytov v podobe rodinných dovolení alebo detských táborov.

2.3. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví stavebníctva

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví stavebníctva bola uzavretá v roku 2012 medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska. Jej platnosť bola ustanovená do konca roka 2015, pričom každoročne boli k nej vydávané dodatky.

Túto KZVS tvorí 10 častí s dokopy 34 článkami.

Pracovnoprávna oblasť

Článok Politika zamestnanosti kladie dôraz najmä na predchádzanie prepúšťaniu, a to hlavne rekvalifikáciou zamestnancov.

Článok Vznik a skončenie pracovného pomeru sa nachádzajú náležitosti pracovnej zmluvy. Ďalej dĺžku skúšobnej doby: „... je najviac tri mesiace; u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. V podnikovej kolektívnej zmluve možno odchylné dohodnúť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov.“

Spôsoby ukončenia pracovného pomeru a výpovedná doba

V článku 14 Odstupné a odchodné je riešené odstupné v prípadoch uvedených v Zákonníku práce a pri zmene zdravotného stavu, ktoré je na úrovni najmenej v sume, ktoré je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Pracovný čas a doba odpočinku

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. V PKZ možno odchylné dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku a to najviac v rozsahu 200 hodín.

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 5. hodinou. Základná výmera dovolenky je zhodná s požiadavkami Zákonníka práce. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom V ZO IOZ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Po dohode s V ZO IOZ môže zamestnávateľ určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmami zamestnancov.

Podmienky odmeňovania zamestnancov

Stupnica minimálnych mzdových taríf bola pre jednotlivé roky upravená v dodatkoch. V KZVS je dohodnutý 12-triedny tarifný systém. V prípade, že zamestnávateľ uplatní odlišný tarifný systém, upraví sa výška taríf v jednotlivých tarifných stupňoch tak, aby mzdová tarifa najnižšieho a najvyššieho tarifného stupňa bola najmenej na úrovni mzdovej tarify stanovenej touto KZVS.

V článku 21 Mzda za prácu nadčas sa uvádza: Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas zamestnancovi nepatrí.

Článok 22 Mzda a náhrada mzdy za sviatok: Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.

Ďalej sú v tejto časti riešené oblasti ako mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce za sťažený výkon práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.), náhrada za pracovnú pohotovosť a spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov.

Prekážky v práci

Prekážky v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa upravuje: V prípade uplatnenia § 142 ods. 2 ZP o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, keď zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Ďalšie zvýšenie je možné dohodnúť v PKZ.

Ochrana práce

Táto obsahuje jeden článok, a to Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Sociálna politika zamestnávateľa

V článku 29 Stravovanie zamestnancov stanovuje možnosti poskytnutia ďalšieho teplého jedla pre prípady, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín dohodnutím v PKZ. Zamestnávateľ môže po dohode s V ZO IOZ upraviť v PKZ podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci a rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie.

Článok 31 Výpomoc pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa príslušných predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prislúcha manželke (manželovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Výšku výpomoci dohodnú zmluvné strany v PKZ osobitne pre jednotlivé skupiny osôb, pričom výška nesmie byť menšia ako trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca.

Článok 33 Doplnkové dôchodkové sporenie: Ak na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia budú u zamestnávateľa práce zaradené do kategórie 3 alebo 4, do ôsmich dní od začatia výkonu týchto prác zamestnávateľ uzatvorí s vybranou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu. Zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zaradené u zamestnávateľa do kategórie 3 alebo 4 je tento povinný platiť mu príspevky najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca v zmysle príslušných právnych predpisov.

V článku 34 Sociálny fond sú stanovené koeficienty pre tvorbu SF nasledovne:

- a) povinným prídelom vo výške 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- b) ak zamestnávateľ dosiahne za predchádzajúci rok zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti v zmysle príslušných právnych predpisov, bude povinný prídel zvýšený o 0,4 %; t. j. na 1,0 %,
- c) ďalším prídelom dohodnutým v PKZ, najviac vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného príslušným právnym predpisom.

Riešenie sťažností a sporov

V poslednej desiatej časti sa nachádzajú Záverečné ustanovenia týkajúce sa platnosti a náležitostí KZVS, pričom zmluvné strany minimálne raz ročne prerokujú plnenie tejto KZVS.

2.4. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v odvetví elektrotechniky

Zmluva uzatvorená: medzi OZ KOVO a ZEP SR dňa 31.5.2021 na obdobie od 1.6.2018 do 31.5.2022

Dodatok č. 1: 1.5.2019 – upravené mzdové zvýhodnenie za prácu v soboru alebo v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a stupnica minimálnych mzdových taríf

Dodatok č. 2: 30.4.2020 – upravená stupnica minimálnych mzdových taríf

Celkovo možno označiť obsah tejto KZVS ako málo ambiciózne a v mnohých ustanoveniach rekapituluje pracovné podmienky stanovené v Zákonníku práce bez reálneho vplyvu na kvalitu pracovných podmienok. Obsahuje mnohé odvolávky na PKZ, v ktorých sa niektoré práva a povinnosti môžu upraviť, čo nepredstavuje právny základ na riešenie problematiky na úrovni podniku. Taktiež táto KZVS obsahuje mnohé výnimky z aplikácie, ktoré umožňujú vyhnúť sa aplikácii na podnikovej úrovni.

Z pohľadu obsahu sa v KZVS upravuje najmä mzdová oblasť spolu so mzdovými zvýhodneniami, vzťahy medzi sociálnymi partnermi a pracovný čas. Nemožno konštatovať, že by táto KZVS zakladala

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

vyšší štandard pracovných podmienok, vrátane mzdových, ako je ich zákonná, resp. reálna úprava v podnikoch.

Vybrané ustanovenia tejto KZVS:

1. Pre odborové združenia je pozitívny záväzok zamestnávateľa záväzok zamestnávateľa zrealizovať zrážky zo mzdy na základe dohody o zrážkach.
2. V rámci minimálnych mzdových taríf bola v roku 2020 1. tarifa na úrovni 520 EUR, druhá tarifa na 550 EUR a 3. tarifa 580 EUR. Vzhľadom na zákonom stanovenú úroveň minimálnej mzdy možno konštatovať, že až tretia tarifná trieda je na úrovni minimálnej mzdy a prvé dve tarifné triedy sú pod jej úrovňou.
3. v KZVS sa zavádza maximálny limit, a to 25 % dočasne pridelených zamestnancov u daného zamestnávateľa, a to len ak to bude nevyhnutné z dôvodu nedostatku pracovnej sily v regióne, v ktorom vykonávajú podnikateľskú činnosť a len na pracovné činnosti, pre výkon ktorých postačuje zaučenie.

3. Záver

Predkladaná štúdia mala za cieľ v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa nájsť inovatívne prvky, teda také náležitosti, ktoré zavádzajú nové, či určitým spôsobom vylepšujú doteraz využívané procesy, benefity a služby na podnikovej úrovni.

Postupným rozborom vybraných podnikových kolektívnych zmlúv a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa za účelom získania relevantných ucelených informácií o inovatívnych náležitostiach zmlúv je možné konštatovať, že významné prvky, ktoré by boli prelomové, resp. inovatívne sa v týchto zmluvách nenachádzali.

To však neznamená, že všetky PKZ a KZVS sú jednotvárne. Mnohé PKZ obsahovali nadštandardné ustanovenia týkajúce sa rôznych finančných a nefinančných benefitov. Šlo o rôzne formy odmien pri životných, či pracovných výročiach, ktoré v drvivej väčšine prípadov tvorili pevne stanovené tarify. Dôležitými sociálnymi benefitmi sú násobky priemernej mzdy vyplácanej vo forme odstupného, prípadne odchodného. Najčastejšou formou odstupného a odchodného je kombinácia rôznych násobkov priemernej mzdy v závislosti od odpracovanej doby zamestnancom v spoločnosti. S odmenami pri jubileách boli riešenou témou aj odmeny pri prvom odchode do dôchodku. Najčastejšie do starobného dôchodku, no vyskytli sa aj prípady, kedy boli v PKZ ustanovenia týkajúce sa odmeny pri odchode na invalidný dôchodok. Zamestnávateľia mysleli aj na situácie, kedy zamestnanec utrpel pri výkone práce úraz, či v najhoršom prípade úmrtie kedy sa nepreukáže jeho zavinenie. Zamestnanec, resp. pozostalí majú nárok na odškodné, ktorého výška sa odvíja od stupňa postihnutia, v prípade úmrtia okrem odškodného zamestnávateľa poskytujú aj príspevky na náklady na pohreb zamestnanca.

Spoločnosti vo veľkej miere dbajú na politiku zamestnanosti, čo sa prejavuje najmä ustanoveniami zakotvenými nielen v PKZ, no i v KZVS, kedy zamestnávateľia uprednostnia pri zamestnávaní zamestnancov na trvalý pracovný pomer na dobu neurčitú. V období organizačných zmien a prepúšťania budú obsadzovať novovytvorené pracovné miesta primárne z vnútorných zdrojov aj prostredníctvom rekvalifikácie, čo je zároveň i krokom k predchádzaniu prepúšťaniu.

Mzda a mzdové nároky sú neoddeliteľnou súčasťou PKZ a KZVS. Okrem mzdových taríf sa v PKZ dohadovali aj každoročné minimálne percentuálne mzdové nárasty (menej ako 10 % spoločnosti). Z hľadiska odmeňovania na základe dát Informačného systému o cene práce je možné konštatovať, že spoločnosti, v ktorých je podpísaná PKZ svojim zamestnancom vyplácajú vyššie mzdy. Badať to nielen pri krajskom, no i pri odvetvovom členení. Rozdiel v mzde sa pohybuje v závislosti od kraja a odvetvia od 10 % do 35 %. Ide primárne o odvetvie priemyslu a stavebníctva, a to v každom kraji. Samozrejme, existujú aj kraje a odvetvia, kde daná situácia neplatí. Napríklad v odvetví Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov v Bratislavskom a Nitrianskom kraji je priemerná hrubá mesačná mzda zamestnancov bez pokrytia PKZ vyššia ako tých, ktorí sú PKZ pokrytí. Takisto v odvetví Ťažba a dobývanie v Bratislavskom, Trnavskom, Nitrianskom, Banskobystrickom a Košickom kraji.

Tabuľka č. 24: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov v roku 2020

	Bratislavský kraj	Trnavský kraj	Trenčiansky kraj	Nitriansky kraj	Žilinský kraj	Banskobystrický kraj	Prešovský kraj	Košický kraj
bez PKZ	1 199	1 219	1 085	1 137	1 015	971	972	1 009
s PKZ	1 090	1 262	1 225	1 125	1 141	1 262	1 156	1 133

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, Informačný systém o cene práce

Tabuľka č. 25: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Ťažba a dobývanie v roku 2020

	Bratislavský kraj	Trnavský kraj	Trenčiansky kraj	Nitriansky kraj	Žilinský kraj	Banskobystrický kraj	Prešovský kraj	Košický kraj
bez PKZ	1 821	1 839	1 108	2 821	1 186	1 439	1 031	1 349
s PKZ	1 646	1 318	1 148	1 294	1 307	1 224	1 235	1 154

Zdroj: TRIXIMA Bratislava, Informačný systém o cene práce

Tabuľka č. 26: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Priemyselná výroba v roku 2020

	Bratislavský kraj	Trnavský kraj	Trenčiansky kraj	Nitriansky kraj	Žilinský kraj	Banskobystrický kraj	Prešovský kraj	Košický kraj
bez PKZ	1 481	1 226	1 215	1 165	1 189	1 058	972	1 109
s PKZ	2 228	1 640	1 506	1 366	1 520	1 368	1 185	1 525

Zdroj: TREXIMA Bratislava, Informačný systém o cene práce

Tabuľka č. 27: Priemerná hrubá mesačná mzda v odvetví Stavebníctvo v roku 2020

	Bratislavský kraj	Trnavský kraj	Trenčiansky kraj	Nitriansky kraj	Žilinský kraj	Banskobystrický kraj	Prešovský kraj	Košický kraj
bez PKZ	1 339	1 021	1 042	1 004	1 139	959	846	1 018
s PKZ	1 857	1 417	1 674	1 782	1 489	1 548	1 698	1 591

Zdroj: TREXIMA Bratislava, Informačný systém o cene práce

Dôležitou témou, ktorá bola upravená v každej PKZ, ako i KZVS bolo zabezpečenie stravovania zamestnancov. Zákonník práce zamestnávateľom ustanovuje povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom vo všetkých zmenách buď vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, prípadne zabezpečiť stravovanie u externého dodávateľa stravovacích služieb, prípadne môže poskytnúť finančný príspevok na stravovanie, a to minimálne 55 % z dohodnutej ceny jedla (prípadne menovitej hodnoty stravovacej poukážky). 79 % spoločností analyzovaných v tejto štúdii poskytuje svojim zamestnancov väčší príspevok na stravovanie ako je 55 %, častokrát je doplatok zamestnanca na úrovni pod 1 EUR, prípadne na stravovanie zo sociálneho fondu nad rámec zákona.

Zamestnávateľa si stále viac uvedomujú, že okrem pracovných náležitostí je potrebné v PKZ upravovať aj dni odpočinku a rekreáciu zamestnancov. Medzi benefity, ktoré sa v PKZ vyskytovali patrili dni dovolenky navyše najčastejšie o 2 – 5 dní, pričom najmä spoločnosti, ktorých prevažujúca časť zamestnancov pracuje v sťažených podmienkach poskytujú už základnú výmeru dovolenky o 5 dní viac ako je stanovené Zákonníkom práce. Okrem dovolenky svojim zamestnancom ponúkajú a rekondičné pobyty vo vlastných, prípadne v zazmluvnených rekreačných zariadeniach úplne bez doplatku, prípadne poskytujú príspevok na rekreáciu. Jedná sa o príspevky mimo rekreačných poukazov, ktoré si zamestnanci môžu uplatniť aj u nezazmluvnených zariadení. S rekreáciou úzko súvisia aj vitalitné a firemné športové dni, ktoré sú vnímané aj ako forma teambuildingu a upevňovania lojality zamestnancov k zamestnávateľovi, ako aj zlepšovanie povedomia o spoločnosti. Tieto dni bývajú určené nielen zamestnancom, no aj ich rodinným príslušníkom.

Vzhľadom na zameranie spoločností združených v Asociácii priemyselných zväzov je pre väčšinu zamestnancov žiadať o prácu z domu, tzv. „home office“ náročné, často až nereálne. Ak je práca zamestnanca nezávislá na mieste výkonu, čo sú najčastejšie administratívne zamestnania, zamestnanec o prácu z domu môže požiadať, čomu však zamestnávateľ v bežných podmienkach nemusí vyhovieť. Naopak, zamestnávateľa z rôznych dôvodov prácu z domu môžu nariadiť.

Za účelom zvyšovania kvalifikácie zamestnávateľa poskytujú pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku. Ak sa zamestnanec s vlastnej iniciatívy rozhodne zvýšiť si kvalifikáciu nad rámec vzdelávania nariadeným zamestnávateľom, časť nákladov mu môže byť refinancovaná.

Zamestnávateľa sa zaväzovali tvoriť sociálny fond aj nad rámec stanovený Zákonníkom práce. Rozdeľovanie prostriedkov sa v jednotlivých spoločnostiach už líši aj v závislosti od zamerania a štruktúry zamestnancov. Najčastejším využitím SF boli príspevky na stravovanie a na doplnkové dôchodkové sporenie (55 % zamestnávateľov z predkladanej štúdie), či rekreačnú starostlivosť a regeneráciu pracovnej sily zamestnancov a ich detí (42 % zamestnávateľov z predkladanej štúdie). Okrem týchto položiek sa využíva napríklad na športové aktivity, odmeny pri životných i pracovných jubileách, výpomoc pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, príspevok na dopravu do zamestnania, odmeny pre darcov krvi pri získaní plakety a podobne.

Ak o to zamestnanec požiada, zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnanca, ktorý bol pri výkone práce alebo v súvislosti s výkonom práce obeťou lúpežného prepadnutia, psychologické poradenstvo do 48 hodín od nahlásenia mimoriadnej udalosti ako prevenciu pred posttraumatickými stresovými poruchami.

Na záver je nevyhnutné skonštatovať, že náležitosti KZVS v menšej miere ustanovujú práva a povinnosti účastníkov ako ich ustanovujú PKZ a majú len odporúčací charakter. Niektoré časti KZVS dokonca exaktne odkazujú na ustanovenia PKZ, kde sú detailnejšie a častokrát aj prívetivejšie tieto ustanovenia rozpracované. Túto skutočnosť podporuje aj fakt, že spory na úrovni podniku sú veľmi zriedkavé. Daná situácia je do veľkej miery zapríčinená tvorbou pracovno-právnej legislatívy, najmä Zákonníkom práce, v ktorom sa všetky podstatné časti upravujú na podrobnej úrovni, čo potláča význam sociálneho dialógu, či už na úrovni odvetvia, ako aj na úrovni podniku.