

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VY<sup>TM</sup>JEHO STUP A NA ROKY 2017 - 2019**

**uzatvorená medzi**

**Odborovým zväzom KOVO**

**a**

**Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky**

## OBSAH

OBSAH.....	2
AS I.....	4
ZÁKLADNÉ USTANOVENIA.....	4
lánok 1. Účel a obsah Zmluvy.....	4
lánok 2. Právny základ Zmluvy a súlad s právnymi predpismi.....	5
lánok 3. Platnosť a účinnosť Zmluvy.....	5
AS II.....	5
VZŤAHOVY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNÝMI ODBOROVÝMI ORGANIZÁCIAMI.....	5
lánok 4. Procesný spôsob vybavovania sťažností zamestnanca súvisiacej s ochranou pred diskrimináciou.....	5
lánok 5. Niektoré práva a povinnosti odborovej organizácie a zamestnávateľa.....	6
lánok 6. Právo na informovanie.....	6
lánok 7. Kontrolná funkcia.....	6
lánok 8. Materiálne, technické a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa.....	7
AS III.....	8
POLITIKA ZAMESTNANOSTI.....	8
lánok 9. Skončenie pracovného pomeru.....	8
AS IV.....	8
PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ.....	8
lánok 10. Pracovný čas a pracovné podmienky.....	8
AS V.....	8
SOCIÁLNA OBLASŤ.....	8
lánok 11. Zdravotná starostlivosť.....	8
lánok 12. Odstupné a odchodné.....	9
lánok 13. Peňažná výpomoc pri úmrtí zamestnanca.....	9
lánok 14. Sociálny fond.....	10
lánok 15. Doplnkové dôchodkové sporenie.....	10
lánok 16. Ostatné sociálne služby.....	10
AS VI.....	10
ODMEŠKÁVANIE ZAMESTNANCOV.....	10
lánok 17. Mzdové podmienky.....	10
lánok 18. Mzda a náhrada mzdy za sviatok.....	11
AS VII.....	12

OCHRANA PRÁCE.....	12
lánok 19. Povinnosti zamestnávate a.....	12
lánok 20. Výchova zamestnancov k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.....	12
lánok 21. Laická predlekárska prvá pomoc.....	13
AS VIII.....	13
RIEŠENIE S AFINOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM.....	13
lánok 22. S afinos zamestnanca a predchádzanie súdnym sporom.....	13
Príloha . 1 k Zmluve.....	15
Príloha . 2 k Zmluve.....	16
Príloha . 3 k Zmluve.....	17

## AS I ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Zamestnávateľ a odborová organizácia vystupujú vo vzájomných vzťahoch ako partneri. Tento vzťah deklaruje najmä dohovor Medzinárodnej organizácie práce . 87/1948 Dohovor o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať (publikovaný ako oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí . 489/1990 Zb.), zákon . 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (alej len šZákonník práce), zákon . 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (alej len šZákon o kolektívnom vyjednávaní) a ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy. Zamestnávateľ a odborová organizácia uznávajú svoje vzájomné práva a povinnosti dané príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a touto Kolektívnou zmluvou vyšieho stupňa na roky 2017 až 2019 (alej len šZmluva), pričom budú zabezpečené ich repektovanie.

### Článok 1. Účel a obsah Zmluvy

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto Zmluvu podľa § 2 ods. 3 písm. b) Zákona o kolektívnom vyjednávaní s cieľom upraviť individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy, ako aj upraviť vzájomné práva a povinnosti medzi Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky (alej len šZväz) a Odborovým zväzom KOVO (alej len šOdborový zväz) ako zmluvnými stranami tejto Zmluvy. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto Zmluvy so záujmom výhodnejšie upraviť práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, preto táto Zmluva obsahuje len takú dohodu zmluvných strán, ktorá bola v záujme nadobudnutia účinnosti tejto Zmluvy nad rozsah vyplývajúci zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Týmto však nie je dotknutá možnosť dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve individuálne pracovnoprávne vzťahy a kolektívne pracovnoprávne vzťahy ešte výhodnejšie oproti úprave obsiahnutej v tejto Zmluve a nie sú dotknuté ani práva a povinnosti vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré táto Zmluva výslovne neupravuje, pričom ide najmä o tieto práva a povinnosti, ktoré budú zmluvné strany repektovať, plniť a dodržiavať:
  - a) právo každého zamestnanca byť organizovaný v odborovej organizácii a zastávať aj odborové funkcie,
  - b) právo úasti zástupcov zamestnancov na spoločné rozhodnutia, prerokovania, informovania a na kontrolnej účinnosti, ktoré im vyplývajú zo všeobecne záväzného právneho predpisu, podnikovej kolektívnej zmluvy, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, osobitnej dohody uzatvorenej so zamestnávateľom a z vnútorného predpisu vydaného zamestnávateľom,
  - c) právo zamestnanca vo súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi zástupcu do dozornej rady,
  - d) povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany pred poľiami a ochrany životného prostredia, vrátane, ale neobmedzujúc to len na to, povinností v oblasti poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a ich riadneho používania.
2. Vzhľadom na skutočnosť, že u zamestnávateľov združených vo Zväze pôsobí viac ako len jeden odborový zväz, ako aj vzhľadom na to, že nedošlo k dohode o spoločnom postupe medzi odborovými zväzmi, ktoré pôsobia u zamestnávateľov združených vo Zväze, bol pre rokovanie a uzatvorenie tejto Zmluvy oprávnený Odborový zväz KOVO, ktorý súhlasne vyhlasuje, že podľa § 3a ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, má vyíť po všetkých členoch u zamestnávateľov združených vo Zväze, ako má iný odborový zväz pôsobiaci u zamestnávateľov združených vo Zväze.

## **lánok 2. Právny základ Zmluvy a súlad s právnymi predpismi**

Zmluvné strany uzatvárajú túto Zmluvu v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a dohovormi a odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná.

## **lánok 3. Platnosť a účinnosť Zmluvy**

1. Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, pričom sa uzatvára na obdobie od 1. mája 2017 do 30. apríla 2019.
2. Označenie časti odvetví (na úrovni skupiny) podľa § 4 ods. 3 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre ktoré je táto Zmluva uzatvorená, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa vyhlášky Ministerstva štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia ekonomických činností, je takéto:
  - a) 23.1 Výroba skla a výrobkov zo skla,
  - b) 23.9 Výroba brúsnych výrobkov a nekovových minerálnych výrobkov a in.

## **AS II**

### **VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU**

## **lánok 4. Procesný spôsob vybavovania sťažností zamestnanca súvisiacej s ochranou pred diskrimináciou**

1. V prípade, ak sa u zamestnávateľa neuplatňuje riadny procesný postup vybavovania sťažností zamestnanca podanej podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce (ale len v sťažnostiach) vyplývajúci z kolektívnej zmluvy, inej dohody so zástupcami zamestnancov, vnútorného predpisu vydaného zamestnávateľom alebo ktorý bol zamestnávateľom inak zavedený alebo ak neexistuje ani riadny iný zauflívaný postup vybavovania sťažností vyplývajúci napríklad z iných dokumentov zamestnávateľa (najmä etický kódex, etická linka alebo tzv. hot line), je zamestnávateľ povinný takýto postup vybavovania sťažností po dohode so zástupcami zamestnancov zaviesť. Zavedený postup vybavovania sťažností by mal spĺňať princípy spravodlivého a objektívneho posúdenia vecí.
2. Zamestnanec má právo podať sťažnosť zamestnávateľovi v prípade vyplývajúcom zo všeobecne záväzných právnych predpisov (napríklad, ak sa domnieva, že porušuje zásady rovnakého zaobchádzania).
3. Zamestnávateľ je povinný sa v zmysle vlastného zavedeného procesného postupu vybavovania sťažností s podanou sťažnosťou zamestnanca zaoberať, v opačnom prípade má zamestnanec právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

### **lánok 5. Niektoré práva a povinnosti odborovej organizácie a zamestnávate a**

1. Zamestnávate po dohode s odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí, upraví vo vnútornom predpise, podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnom predpise, i osobitnej dohode, príklady možného klasifikovania poru-ovania pracovnej disciplíny ako závažného poru-enia pracovnej disciplíny; týmto nie je dotknuté oprávnenie zamestnávate a klasifikova , resp. posúdi aj iné poru-enie pracovnej disciplíny ako závažné poru-enie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávate sa zaväzuje na poľiadanie umofni odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí, prezentáciu svojej innosti vo vz ahu k novým zamestnancom v dohodnutom rozsahu.

### **lánok 6. Právo na informovanie**

1. Odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávate a bude poskytova potrebné informácie zamestnávate ovi o svojich opatreniach a zámeroch v dostato nom asovom predstihu pred prijatím rozhodnutia, ktoré môžu ma vplyv najmä na hospodársku politiku zamestnávate a a postojov k sociálnym opatreniam.
2. Zamestnávate sa zaväzuje poskytova príslu-nému odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávate a informácie v rozsahu, -truktúre, forme a spôsobom dohodnutým medzi zamestnávate om a odborovým orgánom odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávate a, resp. v rozsahu a spôsobom zavedeným praxou medzi týmito stranami (ide najmä o informácie o zrážkach vykonaných pod a l. 8 ods. 2 tejto Zmluvy, informácie o tvorbe a poufítí sociálneho fondu pod a l. 14 tejto Zmluvy, informácie o mzdách, informácie súvisiace s bezpečnos ou a ochranou zdravia pri práci, informácie súvisiace so zamestnávaním zamestnancov a informácie o hospodárskych výsledkoch zamestnávate a).

### **lánok 7. Kontrolná innos**

Zamestnávate umofní zväzovému in-pektorovi BOZP, ako osobe konajúcej pod a § 230 ods. 3 Zákonníka práce, neodkladný výkon kontroly nad dodrflíavaním v-eobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov zamestnávate a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v objektoch a priestoroch zamestnávate a, vy-etrene prí in vzniku závažného pracovného úrazu a nad dodrflíavaním v-eobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov zamestnávate a v oblasti organizácie pracovného asu a doby odpo inku zamestnancov. Za týmto ú elom zamestnávate umofní, po predchádzajúcom oznámení, zväzovému in-pektorovi BOZP za prítomnosti zástupcu zamestnávate a ohlásený vstup na pracoviská zamestnávate a za dodrflania podmienok vyplývajúcich z príslu-ných v-eobecne záväzných právnych predpisov (najmä § 230 ods. 3 Zákonníka práce) a z vnútorných predpisov zamestnávate a. Aj v týchto prípadoch platí povinnos zväzového in-pektora BOZP zachováva ml anlivos pod a § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

## **lánok 8. Materiálne, technické a organiza né zabezpe enie innosti odborovej organizácie u zamestnávate a**

1. Odborová organizácia oboznámi zamestnávate a s organiza nou –truktúrou a kompetenciami príslu–ných odborových orgánov spolu so zoznamom lenov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení zú ast ova sa na pracovnoprávných vz ahoch vo forme spolurozhodovania, prerokovania, informovania a kontroly. Zamestnávate oboznámi príslu–ný odborový orgán odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí v nevyhnutnom rozsahu s príslu–nou organiza nou –truktúrou zamestnávate a, ako aj s príslu–ným organiza ným –tatútom, ak boli vydané.
2. Zamestnávate bude bezplatne zráfla lenský príspevok mesa ne zo mzdy každému zamestnancovi, ktorý je lenom odborovej organizácie na základe dohody o zráflkach zo mzdy. Zamestnávate sa zároveň zaväzuje zráfla splátky sociálnej návratnej výpomoc poskytnutej odborovou organizáciou zamestnancovi. Písomnú dohodu opráv ujúcu na vykonanie zráflky zo mzdy pod a prvej vety a/alebo druhej vety tohto ustanovenia doru í zamestnávate ovi príslu–ný odborový orgán odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávate a. Zráflky zo mzdy budú vykonané v poradí vyplývajúcom zo v–eobecne záväzných právnych predpisov, a to v rozsahu uvedenom v písomnej dohode, inak v rozsahu vyplývajúcom zo v–eobecne záväzných právnych predpisov, pri om vykonané zráflky zo mzdy budú poukázané na ú et príslu–nej odborovej organizácie uvedený v písomnej dohode.
3. Zamestnávate je povinný na svoje náklady vytla í alebo zabezpe í vytla enie podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorú uzatvoril s príslu–nou odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí v potrebnom po te výtla kov a zabezpe í jej dostupnos pre zamestnanca.
4. Ak sa len odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávate a zú ast uje na vyjednávaní oh adom návrhu podnikovej kolektívnej zmluvy a táto innos zasahuje do jeho pracovnej zmeny, považuje sa takáto innos za výkon práce, za ktorú patrí zamestnancovi mzda.
5. Zamestnávate , ktorý zamestnáva viac ako 300 zamestnancov poskytne po as funk ného obdobia pracovné vo no s náhradou mzdy minimálne jednému lenovi odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode. Ak nie sú splnené podmienky na poskytnutie pracovného vo na pod a predchádzajúcej vety, možno v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode dohodnú príspevok na sociálne partnerstvo, ktorý bude poskytovaný zo strany zamestnávate a príslu–nej odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávate a. Ak u zamestnávate a pôsobí viac ako jedna odborová organizácia a zmluvné strany sa nedohodnú inak, pri splnení podmienok vyplývajúcich z tohto ustanovenia zamestnávate poskytne pracovné vo no pod a prvej vety alebo príspevok na sociálne partnerstvo pod a druhej vety tej odborovej organizácii, ktorá má najvä –í po et lenov u daného zamestnávate a. Do po tu zamestnancov uvedených v prvej vete sa nezapo ítavajú zamestnanci, ktorí boli do asne pridelení k zamestnávate ovi pod a § 58a a nasl. Zákonníka práce a ani zamestnanci vykonávajúci práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
6. Za ú elom riadneho výkonu práv a povinností vyplývajúcich zamestnávate ovi z platnej právnej úpravy vo vz ahu k ochrane zástupcov zamestnancov, sú príslu–ný odborový orgán Odborového zväzu a príslu–ný odborový orgán odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávate a, povinní bez zbyto ného odkladu informova zamestnávate a menovite o zlofení odborových orgánov Odborového zväzu a odborových orgánov odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávate a a o kaľdej ich zmene.

### **AS III POLITIKA ZAMESTNANOSTI**

#### **lánok 9. Skon enie pracovného pomeru**

Pri skon ení pracovného pomeru výpove ou zo strany zamestnávate a z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a) a) c) Zákonníka práce alebo dohodou z tých istých dôvodov, poskytne zamestnávate zamestnancovi vhodnou formou pou enie o jeho základných právach spojených so skon ením pracovného pomeru, ktoré vyplývajú zo Zákonníka práce.

### **AS IV PRACOVNOPRÁVNÁ OBLAS**

#### **lánok 10. Pracovný as a pracovné vo no**

1. Pracovný as u zamestnávate a je najviac 40 hodín týfdenne, ak sa zmluvné strany v podnikovej kolektívnej zmluve alebo zamestnávate so zamestnancom v pracovnej zmluve nedohodnú inak.
2. Zamestnávate poskytne zamestnancovi al-ie pracovné vo no s náhradou mzdy najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu:
  - a) vy-etrene alebo o-etrene zamestnanca v zdravotníckom zariadení=pracovné vo no s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný as, najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak vy-etrene alebo o-etrene nebolo mofné vykona mimo pracovného asu,
  - b) sprevádzanie rodinného príslu-níka do zdravotníckeho zariadenia na vy-etrene alebo o-etrene pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred ur ené vy-etrene, o-etrene alebo lie enie=pracovné vo no s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslu-níkov na nevyhnutne potrebný as, najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo mofné vykona mimo pracovného asu,
  - c) sprevádzanie zdravotne postihnutého die a a do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo -peciálnej -koly=pracovné vo no s náhradou mzdy a poskytuje len jednému z rodinných príslu-níkov na nevyhnutne potrebný as, najviac na dvadsa pracovných dní v kalendárnom roku,
  - d) pri úmrtí manfela (manfelky), druha (druflky) alebo die a a=pracovné vo no s náhradou mzdy sa poskytne v d flke -tyroch pracovných dní a e-te jeden de k ú asti na pohrebe.

### **AS V SOCIÁLNA OBLAS**

#### **lánok 11. Zdravotná starostlivos**

Zamestnávate môfle po dohode s príslu-ným odborovým orgánom odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí prispieva zamestnancovi na kúpe nú



starostlivos alebo na rehabilita nú starostlivos , ako aj poskytova doplnkový regenera ný pobyt zamestnancovi pracujúcemu v prostredí, kde na neho pôsobí len jeden faktor pracovného prostredia (t. j. jedno riziko); blif-ie podmienky poskytovania starostlivosti pod a vety pred bodko iarkou môflu by dohodnuté v podnikovej kolektívnej zmluve, v osobitnej dohode alebo vo vnútornom predpise zamestnávate a vydanom po dohode s príslu-ným odborovým orgánom odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí.

### **lánok 12. Odstupné a odchodné**

1. Odstupné, na ktoré zamestnancovi vznikne nárok pod a § 76 Zákonníka práce, sa poskytne v sume zvý-enej o jedennásobok priemerného mesa ného zárobku zamestnanca pod a § 134 Zákonníka práce s výnimkou prípadu, ak bol pracovný pomer skon ený výpove ou alebo dohodou z dôvodov, fle zamestnanec nesmie vykonáva prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvy-iu prípustnú expozíciu ur enú rozhodnutím príslu-ného orgánu verejného zdravotníctva.
2. Odchodné, na ktoré zamestnancovi vnikne nárok pod a § 76a Zákonníka práce, sa poskytne v sume zvý-enej o jedennásobok priemerného mesa ného zárobku zamestnanca pod a § 134 Zákonníka práce s výnimkou, ak sa pracovný pomer skon il pod a § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

### **lánok 13. Pe afná výpomoc pri úmrtí zamestnanca**

1. Zamestnávate pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu ( alej len šzomrelý zamestnanecõ) popri od-kodnení vyplývajúcom zo zákonnej zodpovednosti pod a zákona . 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskor-ích predpisov poskytne jednorazovú výpomoc ( alej len švýpomocõ) v prvom poradí manfelovi alebo manfelke zomrelého zamestnanca, ak niet manfela alebo manfelky, tak v druhom poradí sa výpomoc poskytne die a u zomrelého zamestnanca, ktorému vznikol nárok na sirotský dôchodok a ak niet ani die a a, tak v tre om poradí sa výpomoc poskytne rodi ovi zomrelého zamestnanca, a to takto:
  - a) pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávate a, t. j. ak sa zamestnávate nezbaví zodpovednosti úplne alebo s asti pod a § 196 Zákonníka práce sa výpomoc poskytne v sume 10 000 EUR,
  - b) pri úmrtí zamestnanca pri spolu zavinení zamestnanca, t. j. ak sa zamestnávate zbaví zodpovednosti úplne alebo s asti pod a § 196 Zákonníka práce sa výpomoc poskytne s prihliadnutím na mieru zavinenia zamestnanca, najmenej v-ak v sume 2 500 EUR a maximálne v sume 5 000 EUR.Ak je v jednom poradí viacero oprávnených osõb, výpomoc sa medzi ne rozdelí rovnakým dielom.
2. Výpomoc pod a odseku 1 je splatná do 10 dní po dni nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia alebo iného právneho aktu, ktorým bola ur ená zodpovednos zamestnávate a za pracovný úraz a prípadne aj miera zavinenia zamestnanca pod a § 196 Zákonníka práce.
3. Ak zamestnávate zodpovedá za pracovný úraz o i len s asti, zamestnávate odpustí vrátenie pôfli ky poskytnutej zomrelému zamestnancovi zo sociálneho fondu, resp. jej nevrátenú as .
4. Zamestnávate odpustí vrátenie pôfli ky alebo jej asti takisto v prípade skon enia pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku (pri poklese schopnosti vykonáva zárobkovú innos o viac ako 40 %) následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania za splnenia podmienky, fle sa zamestnávate nezbaví zodpovednosti pod a § 196 ods. 1 Zákonníka práce. V prípade, fle sa

zamestnávateľ zbaví zodpovednosti o i len s asti podľa § 196 ods. 2 Zákonníka práce, je zamestnanec povinný splati as pôffiky, ktorej vý-ka bude stanovená podľa miery jeho zavinenia.

#### **lánok 14. Sociálny fond**

Zamestnávateľ je povinný dohodnú s odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode spôsob tvorby a pouffitia sociálneho fondu.

#### **lánok 15. Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Vý-ku a podmienky platenia príspevkov zamestnávateľ a na doplnkové dôchodkové sporenie dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou, ktorá u neho pôsobí v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v osobitnej dohode.
2. Skon enie zamestnávateľskej zmluvy výpove ou alebo odstúpením je zamestnávateľ povinný vopred oznámi odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí, a to spravidla v lehote najneskôr jeden mesiac pred skon ením platnosti zamestnávateľskej zmluvy.
3. V prípade podpísania ú astníckych zmlúv s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami zo strany zamestnanca bude zamestnávateľ plati iba na jednu ú astnícku zmluvu podľa výberu zamestnanca, ktorý svoju vo bu písomne oznámi zamestnávateľovi bez zbyto ného odkladu.

#### **lánok 16. Ostatné sociálne slufby**

Zamestnávateľ môže umofni

- a) prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a hmotného majetku zamestnancom,
  - b) zapoffianie strojného zariadenia, mechanizmov a pomôcok zamestnancovi,
- pri om blif-ie podmienky môžu by upravené vo vnútornom predpise vydanom zamestnávateľom.

### **AS VI ODME OVANIE ZAMESTNANCOV**

#### **lánok 17. Mzdové podmienky**

1. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú podnikovú kolektívnu zmluvu alebo ak jej predmetom úpravy nie sú aj mzdové podmienky, postupuje zamestnávateľ pri odme ovaní zamestnanca podľa tejto Zmluvy, pracovnej zmluvy a príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä podľa Zákonníka práce.
2. Podľa stup a náro nosti pracovného miesta, resp. druhu práce určného najmä podľa miery zloffitosti, charakteru a náplne pracovnej innosti, náro nosti, zodpovednosti a namáhavosti práce, zamestnávateľ zaradí pracovné miesto, resp. druh práce do platového stup a ( alej len štupu ō);

podmienky zaradenia pracovných miest, resp. druhov práce do stupňov podľa vety pred bodkou a s odkazom na zmluvu upraví vo vnútornom predpise a ak nevydá vnútorný predpis, postupuje podľa pravidiel uvedených v prílohe 1 k tejto Zmluve. Ak zamestnávateľ neurčí iný počet stupňov, zaradí pracovné miesta, resp. druhy práce do určitých stupňov.

3. Suma minimálnej základnej mzdy (alebo len mzda) pre jednotlivé stupne
  - a) je uvedená v prílohe 2 k tejto Zmluve, a to pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou (stav podľa 2) a pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou za každú odpracovanú hodinu (stav podľa 3), pričom zamestnávateľ je oprávnený rozhodnúť, či zamestnancovi bude poskytovaná hodinová mzda alebo mesačná mzda,
  - b) uvedená v prílohe 2 k tejto Zmluve je určená pre ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín, ak nie je v podnikovej kolektívnej zmluve dohodnuté inak, pričom suma hodinovej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/174 zo sumy mesačnej mzdy so zaokrúhlením na tri desatinné miesta podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie (stav podľa 3).
4. Mzdou sa na účely tejto Zmluvy rozumie základná zložka mzdy poskytovaná podľa odpracovaného času a podľa zaradenia pracovného miesta, resp. druhu práce do stupňa a okrem náhrady za neaktívny čas pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 96 ods. 5 Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas (§ 121 Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce), mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce) a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce (§ 124 Zákonníka práce).
5. Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas alebo zamestnancovi, ktorý neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí mesačná mzda za mesiac v sume zodpovedajúcej odpracovanému času. Suma mesačnej mzdy za mesiac podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližších desať percentov podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie.
6. Ak je u zamestnávateľa ustanovený týždenný pracovný čas nižší ako 40 hodín, suma hodinovej mzdy uvedená v prílohe 2 stav podľa 3 k tejto Zmluve sa úmerne upraví. Suma hodinovej mzdy, upravená podľa prvej vety, sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie. Suma hodinovej mzdy určená pre ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 h za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje 1/163,13 zo sumy mesačnej mzdy so zaokrúhlením na tri desatinné miesta podľa matematických pravidiel pre zaokrúhľovanie a je uvedená v prílohe 2 stav podľa 4 k tejto Zmluve.
7. Za podmienky, keď zamestnávateľ dodrží mzdu pre 1. stupeň a mzdu pre 6. stupeň, ktoré sú uvedené v prílohe 2 k tejto Zmluve, je zamestnávateľ oprávnený
  - a) určiť iný počet stupňov, ako je počet stupňov uvedený v prílohe 2 stav podľa 1 k tejto Zmluve,
  - b) uplatniť aj iné mzdové podmienky (iný systém odmeňovania), ako je uvedený v tejto Zmluve.
8. Tento článok Zmluvy sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorému je mzda poskytovaná podľa dosiahnutého výkonu.

### **Článok 18. Mzda a náhrada mzdy za sviatok**

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitej odpočinku zamestnanca v týždni.

## AS VII OCHRANA PRÁCE

### lánok 19. Povinnosti zamestnávate a

1. Zamestnávate sa zaväzuje v rámci svojej pôsobnosti vytvára podmienky na bezpečnú a zdravú nezávadnú prácu. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnanca pri práci bude zamestnávate zabezpečovať ako neoddeliteľnú súčasť svojej činnosti. Výsledky o stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnávate predkladá príslušnému odborovému orgánu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávate a v rozsahu a v termínoch dohodnutých v podnikovej kolektívnej zmluve, v osobitnej dohode alebo vo vnútornom predpise vydanom po dohode s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávate a.
2. V súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi zamestnávate vykoná merania koncentrácií škodlivín a rizikových faktorov na pracoviskách, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových faktorov. O výsledkoch meraní zamestnávate vhodným spôsobom oboznámi príslušný odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávate a.
3. Zamestnávate je povinný vhodným spôsobom oboznámi zamestnanca s negatívnymi účinkami rizikových faktorov práce a pracovného prostredia na ľudský organizmus vo vzťahu k jeho pracovnému zaradeniu. Zamestnávate zabezpečí v spolupráci s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávate a vypracovanie programu озdravných opatrení vo vecnom, finančnom a časovom vyjadrení, pričom opatrenia budú jednoznačne zamerané na zníženie rizika pri rizikových prácach, ak to bude možné. Program озdravných opatrení môže byť súčasťou podnikovej kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávate vykoná minimálne jedenkrát ročne previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na svojich pracoviskách a zariadeniach v termíne vopred dohodnutom s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávate a.
5. Odškodovanie pracovného úrazu a choroby z povolania zamestnávate zabezpečí v odškodovacej komisii za účasti povereného zástupcu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávate a. Zamestnávate oznámi vznik choroby z povolania a vznik závažného pracovného úrazu odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávate a. Závery z prešetrenia prerokuje s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávate a.
6. Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť budú školení jedenkrát ročne za účasti základnej odborovej organizácie vo všetkých členských organizáciách na náklady príslušného zamestnávate a.
7. Zamestnávate zabezpečí pranie a údržbu pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov alebo poskytne príspevok na pranie a údržbu pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov v sume dohodnutej v podnikovej kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve alebo vo vnútornom predpise vydanom po dohode s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávate a.

### lánok 20. Výchova zamestnancov k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Zamestnávate a odborový zväz budú viesť zamestnanca k dodržiavaniu zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany pred poškodeniami a ochrany životného prostredia v podmienkach svojich pracovísk. Zamestnávate zabezpečí, aby súčasťou programu vzdelávania a odbornej výchovy

každého zamestnanca bola aj bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, prevencia rizík, ochrana pred požiarmi a ochrana životného prostredia v rozsahu vyplývajúcom zo všeobecne záväzných právnych predpisov a vnútorných predpisov vydaných zamestnávateľom.

### **Článok 21. Laická predlekárska prvá pomoc**

Zamestnávateľ zabezpečí školenie zamestnancov k poskytnutiu prvej pomoci v nevyhnutne potrebnom počte určení najmä s ohľadom na povahu výroby, podmienky na pracoviskách a počet zamestnancov.

## **AS VIII RIEŠENIE S AFINNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM**

### **Článok 22. S afinnosť zamestnanca a predchádzanie súdnym sporom**

1. S afinnosť zamestnanca, ktorá súvisí s výkladom alebo plnením záväzkov vyplývajúcich z tejto Zmluvy je oprávnený riešiť nadriadený zamestnanec zamestnanca, ktorý podal s afinnosť a odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa; anonymné s afinnosti sa neprešetrujú, pričom za anonymnú s afinnosť sa považuje také podanie, ktoré neobsahuje identifikačné údaje zamestnanca, ktorý s afinnosť podal minimálne v rozsahu meno, priezvisko a osobné číslo.
2. Rokovanie ohľadom riešenia s afinnosti podanej podľa odseku 1 vyvolá príjemca s afinnosti prizvaním druhej strany, ak ju nevyrieši sám. Príjemca s afinnosti je povinný na s afinnosti vyznačiť dátum jej doručenia.
3. Ak nie je s afinnosť podľa odseku 1 nevyriešená najneskôr do 30 pracovných dní odo dňa jej doručenia, oznámi nadriadený zamestnanec zamestnanca, ktorý podal s afinnosť podľa odseku 1 túto skutočnosť podávateľovi s afinnosti a následne zamestnávateľ postúpi s afinnosť na riešenie komisii na výklad tejto Zmluvy podľa časti IX ods. 5 Zmluvy (alebo len šKomisii).
4. Ak bola s afinnosť postúpená na riešenie Komisii, považuje sa za vyriešenú prijatím rozhodnutia spôsobom uvedeným v odseku 5 in fine.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že výklad tejto Zmluvy budú podávať spoločne, a to prostredníctvom Komisie, ktorá ako jediná je oprávnená na podávanie výkladu tejto Zmluvy. Výklad sa považuje za záväzný, ak sa na ňom dohodne väčšina všetkých členov Komisie.

## **AS IX. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

1. Ak sa táto Zmluva vzťahuje na zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, potom v prípadoch, kedy táto Zmluva nad rozsah vyplývajúci zo všeobecne záväzného právneho predpisu vyžaduje súhlas, dohodu alebo prerokovanie s odborovou organizáciou, je zamestnávateľ oprávnený konať samostatne.
2. Zmenu Zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode zmluvných strán výlučne písomnou formou. Obe zmluvné strany sú povinné rokovať o

písomných návrhoch na zmenu Zmluvy do 30 dní od ich doručenia druhej zmluvnej strane. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Zmluvy. Povinnosť kolektívne vyjednávať vzniká vtedy, keď sa zmenili všeobecne záväzné právne predpisy alebo iné podmienky uzatvárania tejto Zmluvy a z ktorých sa vychádzalo pri uzatváraní tejto Zmluvy, ak tieto zmeny majú vplyv na Zmluvu.

3. Zmluvné strany sa dohodli vzájomne informovať o podaní návrhu na rozlíšenie záväznosti tejto Zmluvy vrátane označenia odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozlíšiť záväznosť tejto Zmluvy bezodkladne, najneskôr však do 5 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek inosť politických strán, hnutí a politických iniciatív v pracovných priestoroch zamestnávateľa a odborových organizácií.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť kolektívne spory o plnení záväzkov tejto Zmluvy, ako aj podávať výklad tejto Zmluvy a riešiť s ňou súvisiace spory zamestnancov podľa § 22 ods. 1 tejto Zmluvy, ak s ňou nebude vyriešená iným spôsobom, len prostredníctvom Komisie v tomto zložení:
  - a) za Odborový zväz: JUDr. Monika Benedeková, Ján Kasman a Marián Štefankovič,
  - b) za Zväz: Ing. Štefan Kultéty, PhD., Ing. Jozef Ševčík a JUDr. Vladimír Grác.
6. Záonné prostriedky riešenia kolektívnych sporov môžu byť použité len vtedy, keď Komisia kolektívny spor nevyrieši do 14 pracovných dní od jeho predloženia na rozhodnutie Komisie. Zmluvné strany sa však zaväzujú v prípade kolektívneho sporu využiť všetky možnosti kolektívneho vyjednávania dané Záonom o kolektívnom vyjednávaní predtým, ako pristúpia k použitiu krajných prostriedkov.
7. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že si budú podľa svojich možností navzájom poskytovať informácie nevyhnutné pre kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto Zmluvy.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú zaangažovať sa v kolektívnom vyjednávaní o novej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa najneskôr 60 dní pred ukončením platnosti tejto Zmluvy.
9. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia vyťaženie tejto Zmluvy a jej odovzdanie pre svoje členské organizácie, ktoré sú ňou zviazané.
10. Zoznam zamestnávateľov, ktorí sú členmi Zväzu a za ktorých bola uzatvorená táto Zmluva Zväzom, je uvedený v prílohe 3 k tejto Zmluve.

V Bratislave, dňa 21.4. 2017

V Lednických Rovniach, dňa 20.4.2017

**JUDr. Monika BENEDEKOVÁ** v.r.  
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

**Ing. Pavol BRNKA** v.r.  
prezident Zväzu sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky

### Podmienky zaradovania pracovných miest, resp. druhov práce do stupňov

Ak zamestnávateľ nevydal vnútorný predpis, pracovné miesta, resp. druhy prác zaradí do stupňov najmä podľa miery zložitosti, charakteru a náplne pracovnej činnosti, náročnosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca, ktoré sú vymedzené týmito charakteristikami:

- a) prvý stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon najmä pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,
- b) druhý stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon najmä ucelených obsluhových rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovacích prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon opakovaných, kontrolovacích prác administratívnych, hospodársko-správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,
- c) tretí stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon najmä rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za bezpečnosť odstránenie škôd,
- d) štvrtý stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje najmä samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon ústredných koncepných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,
- e) piaty stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje najmä výkon špecializovaných systémových, koncepných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s úpravami nových postupov v rámci systému; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,
- f) šiesty stupeň - pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje najmä tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najhoršími spoločenskými dôsledkami; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstránenie hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložitú a konfliktnú situáciu spojenú s všeobecným ohrozením najhoršej skupiny osôb.

## Mzda pre jednotlivé stupne

<b>St pec 1</b>	<b>St pec 2</b>	<b>St pec 3</b>	<b>St pec 4</b>
<b>Stupe</b>	<b>Mesa ná mzda v EUR</b>	<b>Hodinová mzda v EUR pri 40 h</b>	<b>Hodinová mzda v EUR pri 37,5 h</b>
1	390	2,241	2,391
2	462	2,655	2,832
3	544	3,126	3,335
4	626	3,598	3,837
5	708	4,069	4,340
6	790	4,540	4,843



**Zoznam zamestnávateľov, ktorí sú členmi Zväzu a za ktorých bola uzatvorená Zmluva**

<b>P. .</b>	<b>Obchodné meno</b>	<b>Sídlo</b>	<b>I O</b>	<b>SK NACE</b>
1	KnaufInsulation, s.r.o.	fielznicný rad 24, 968 14 Nová Ba a	31 628 109	23.99.0
2	Johns Manville Slovakia, a.s.	Strojárska 1, 917 99 Trnava	34 126 520	23.14.0
3	RONA, a.s.	Schreiberova 365, 020 61 Lednické Rovne	31 642 403	23.13.0
4	VETROPACK NEMŤOVÁ, s.r.o.	fielznicná 207/9, 914 41 Nem-ová	35 832 517	23.13.0
5	MEDICAL GLASS, a. s.	Agátová 22, 844 03 Bratislava	35 819 651	23.13.0