

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

na roky 2011 - 2012

uzatvorená medzi

Odborovým zväzom KOVO

a

Zväzom strojárskeho priemyslu SR

O B S A H

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany, účel a obsah zmluvy
2. Legislatívny súlad

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

1. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov
2. Práva zamestnávateľov
3. Práva zamestnancov a odborov
4. Spolurozhodovanie
5. Prerokovanie
6. Informovanie
7. Právo na kontrolu
8. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa
9. Rozširovanie záväznosti KZVS
10. Spoločný postup v prípade nepriaznivého vývoja ekonomiky

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti
2. Zamestnávanie na dobu určitú
3. Skončenie pracovného pomeru
4. Vzdelávanie zamestnancov

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas
2. Dovoľenka na zotavenie a pracovné voľno
3. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja ekonomiky

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná a rekreačná starostlivosť
2. Stravovanie zamestnancov
3. Pomoc v nezamestnanosti
4. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca
5. Sociálny fond
6. Doplnkové dôchodkové sporenie
7. Ostatné sociálne služby

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Mzda
2. Mzdový vývoj
3. Mzdové formy
4. Zaraďovanie pracovných činností do funkcií, povolání a do tarifných tried
5. Stupnica minimálnych mzdových taríf
6. Tarifná mzda
7. Mzda za prácu nadčas
8. Mzda za náhradu mzdy vo sviatok
9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni
10. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
11. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
12. Ďalšie mzdové zvýhodnenia
13. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť
14. Normovanie práce
15. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

G. OCHRANA PRÁCE

H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom
2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

I. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

PRÍLOHY:

Príloha č. 1 Stupnica minimálnych mzdových taríf

Príloha č. 2 Charakteristiky tarifných tried

Príloha č. 3 Príklady možného klasifikovania závažnosti porušovania pracovnej disciplíny

Príloha č. 4 Zoznam členských organizácií Zväzu strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky,
na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany, účel a obsah zmluvy

Odborový zväz KOVO

Miletičova 24, 815 70 Bratislava

(ďalej len „OZ KOVO“)

zastúpený

PhDr. Emilom Machynom,

predsedom Rady OZ KOVO

a

Zväz strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky

Tomášikova 30, 821 01 Bratislava

(ďalej len „ZSP SR“)

zastúpený

Ing. Milanom Cagalom, CSc.,

prezidentom ZSP SR

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, s cieľom upraviť individuálne a kolektívne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými odbormi v záujme vytvárania sociálnej stability v súčasných spoločenských podmienkach.

Odvetvové začlenenie (príslušnosť) Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“)

Označenie odvetví podľa § 4 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, vyjadrené kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky ŠÚ SR č. 306/2007 Z. z., je nasledovné:

241 - Výroba surového železa a ocele a ferozliatin

251 - Výroba kovových konštrukcií

254 - Výroba zbraní a munície

255 - Kovanie, lisovanie, razenie a valcovanie kovov; prášková metalurgia

256 - Opracovanie a povrchová úprava kovov; obrábanie

265 - Výroba nástrojov a zariadení na meranie, testovanie a navigovanie; hodín a hodiniek

275 - Výroba zariadení pre domácnosti

281 - Výroba strojov na všeobecné účely

282 - Výroba ostatných strojov na všeobecné účely

283 - Výroba strojov pre poľnohospodárstvo a lesníctvo

284 - Výroba strojov na tvarovanie kovov a obrábanie

289 - Výroba ostatných strojov na špeciálne účely

291 - Výroba motorových vozidiel

302 - Výroba železničných lokomotív a vozového parku

2. Legislatívny súlad

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZVS najmä v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákoník práce“), zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a súvisiacimi právnymi predpismi.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľa a odborové organizácie uznávajú svoje vzájomné práva, ktoré im priznáva platná právna úprava a táto KZVS a zaväzujú sa, že budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie.

V súvislosti so záväzkami tejto KZVS:

a) príslušným vyšším odborovým orgánom podľa vnútorných predpisov OZ KOVO (stanov) je Predsedníctvo Rady OZ KOVO, v mene ktorého je oprávnený konať predseda Rady OZ KOVO. Štatutárnym orgánom OZ KOVO je Predsedníctvo Rady OZ KOVO,

b) príslušným odborovým orgánom pôsobiacim u zamestnávateľa podľa vnútorných predpisov (stanov) OZ KOVO je Výbor základnej organizácie OZ KOVO (ďalej len „VZO OZ KOVO“), ktorá je zmluvnou stranou pri uzatváraní podnikovej kolektívnej zmluvy (ďalej len „PKZ“). Základná organizácia OZ KOVO (ďalej len „ZO OZ KOVO“) eviduje členov OZ KOVO, ktorí sú zamestnancami zamestnávateľa. Štatutárnym orgánom ZO OZ KOVO je VZO OZ KOVO, v mene ktorého koná predseda VZO OZ KOVO,

c) organizáciou zamestnávateľov je Zväz strojárskoho priemyslu (ďalej len „ZSP SR“), ktorého štatutárnym orgánom je Predstavenstvo ZSP SR, v mene ktorého je oprávnený konať prezident zväzu,

d) zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva v pracovnoprávnom vzťahu aspoň jednu fyzickú osobu – zamestnanca, je členom ZSP SR, resp. je na neho táto KZVS rozšírená podľa príslušného právneho predpisu. Právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v mene zamestnávateľa robí štatutárny orgán, alebo ním poverení zamestnanci. Štatutárnym orgánom zamestnávateľa je ten orgán, ktorý je určený právnou formou zamestnávateľa (zákonom, na základe ktorého je ako právny subjekt zriadený),

e) v prípadoch, keď u zamestnávateľa, ktorý je uvedený v Prílohe č. 4 k tejto KZVS, alebo na ktorého bude táto KZVS rozšírená, nie je uzatvorená PKZ, platia ustanovenia tejto KZVS na zamestnávateľa, na príslušný odborový orgán pôsobiaci u tohto zamestnávateľa a na jeho zamestnancov priamo. Ak táto KZVS predpokladá upravenie niektorých jej ustanovení v PKZ, a PKZ nie je uzavretá, môžu byť tieto podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve so zamestnancom.

1. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

Volení zástupcovia odborov, pôsobiaci v zamestnávateľskom subjekte, požívajú zvýšenú ochranu. Volení zástupcovia odborov nesmú byť za plnenie ich úloh, vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie, zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. S volenými zástupcami odborov počas výkonu ich funkcie a jedného roka po skončení ich funkcie, nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu VZO OZ KOVO skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, keď príslušný odborový orgán písomne neodmietne udeliť súhlas do 15 dní odo dňa písomného požiadania.

2. Práva zamestnávateľov

Zamestnanci a odbory 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.

3. Práva zamestnancov a odborov

3.1 Zamestnávateľa uznávajú právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzujú sa tieto práva rešpektovať.

3.2 Odborová organizácia má právo využívať externé služby fyzických a právnických osôb. Pre tento účel platí primerane ustanovenie § 230 ods. 3 a § 240 ods. 5 Zákonníka práce.

4. Spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi oprávnenými subjektmi, keď sa na realizáciu určitého právneho úkonu či opatrenia zamestnávateľa, vyžaduje predchádzajúci súhlas odborového orgánu alebo dohoda s ním.

V prípadoch, ak pre uplatnenie niektorého z ustanovení tejto KZVS u zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, je potrebné zabezpečiť dohodu príp. vyžiadať súhlas odborovej organizácie, bude riešenie vzniknutej situácie v kompetencii spoločnej parity komisie, vytvorenej zo zástupcov ZSP SR a OZ KOVO tak, aby mohli byť jednotlivé ustanovenia KZVS realizované v praxi, v súlade s platnými právnymi predpismi, upravujúcimi oblasť pracovnoprávných vzťahov. Spoločnú parity komisiu budú tvoriť 3 zástupcovia za ZSP SR a 3 zástupcovia za OZ KOVO.

Zmluvné strany sa ďalej dohodli, že parity komisii budú delegované aj právomoci a kompetencie podávať výklad jednotlivých ustanovení tejto kolektívnej zmluvy a riešiť spory, vyplývajúce z realizácie jej jednotlivých ustanovení v praxi. V prípade, ak členovia parity komisie nedospejú k dohode na jednotnom výklade príslušných ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, ide o spor o výklad kolektívnej zmluvy, ktorý bude riešený v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

5. Prerokovanie

Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím zamestnávateľa v primeranom časovom predstihu. Zamestnávateľa budú v rámci svojich možností prihliadať na stanoviská odborového orgánu.

6. Informovanie

Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane, s dátumom, menom a funkciou predkladateľa a uvedením dôvodu predkladania. Zamestnávateľa sa zaväzujú vhodným spôsobom informovať odborový orgán o svojej hospodárskej situácii a predpokladom vývoji ich činnosti. Ďalej sa zaväzujú, v termínoch dohodnutých v PKZ, informovať o vývoji miezd. Odborová organizácia predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, oboznámi zamestnávateľov so svojím organizačným členením a rozdelením kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a jej základnými dokumentmi (napr. štatút, volebný poriadok). Ďalej odborová organizácia bude, okrem uvedených informácií, v pravidelných intervaloch, informovať zamestnávateľa o vývoji svojej odborovej organizácie, ako aj o zmenách s tými súvisiacimi. Do 15 kalendárnych dní bude informovať zamestnávateľa aj o vzniku skutočnosti, ktorá má, resp.

môže mať vplyv na práva a povinnosti zamestnávateľa v zmysle platnej právnej úpravy a KZVS.

7. Právo na kontrolu

7.1 Právo na kontrolu znamená, že zamestnávateľa poskytnú príslušnému odborovému orgánu všetky podklady potrebné na kontrolu záväzkov prijatých v platnej KZVS, PKZ a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle § 149 Zákonníka práce; po dohode s ním, umožnia vstup povereným členom príslušného odborového orgánu na kontrolované pracoviská. Zamestnávateľa zabezpečia účasť svojho zástupcu pri kontrole.

7.2 Výsledky kontroly prerokujú zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov je zamestnávateľ povinný bezodkladne zabezpečiť nápravu.

8. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborových organizácií u zamestnávateľa

8.1 Zamestnávateľa sa zaväzujú, že podľa svojich prevádzkových možností poskytnú na nevyhnutnú činnosť odborom 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. Ďalej sa zaväzujú, že umožnia podľa svojich možností odborom používať bežné komunikačné prostriedky, výpočtovú a rozmnožovaciu techniku, ktorými sú vybavení, vrátane spotrebného materiálu a súvisiacich služieb, a to v rozsahu a za podmienok dohodnutých zmluvnými stranami v PKZ, vrátane prípadného vyčíslenia týchto nákladov zo strany zamestnávateľa. Tento záväzok môže byť po vzájomnej dohode plnený aj finančnou kompenzáciou.

8.2 Zamestnávateľa sa zaväzujú bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

8.3 Zamestnávateľa umožnia prístup členom príslušného odborového orgánu pri realizácii práv odborov a ich činnosti na príslušné kontrolované pracoviská v súlade s vnútornými bezpečnostnými predpismi zamestnávateľa.

8.4 Zamestnávateľ hradí v dohodnutom rozsahu náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania kolektívnej zmluvy a s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce.

8.5 Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov zamestnávateľa rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy zamestnávateľa. Zamestnávateľa umožnia odborovej kontrole bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prístup do priestorov organizácie.

8.6 Ak zamestnáva odborová organizácia zamestnanca, ktorý nie je uvoľnený z radov zamestnancov zamestnávateľa, existuje pracovnoprávny vzťah len medzi týmto zamestnancom a odborovou organizáciou. Zamestnávateľ takémuto zamestnancovi odborovej organizácie umožní na základe zmluvného vzťahu s odborovou organizáciou výkon práce pre odborovú organizáciu.

8.7 Zamestnanci, organizovaní v odboroch, budú činnosti spojené s členstvom v odborovej organizácii vykonávať najmä mimo pracovného času. V PKZ je možné dohodnúť s príslušným odborovým orgánom aj iný spôsob výkonu odborovej činnosti.

8.8 Zamestnávateľa poskytnú členom ZO OZ KOVO pracovné voľno s náhradou mzdy formou krátkodobého uvoľnenia na výkon funkcie súvisiacej so spoluprácou medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, ako aj na nevyhnutné administratívne práce s tým spojené a to v súhrnnom rozsahu minimálne desať minút mesačne na jedného zamestnanca. Čas strávený kolektívnym vyjednávaním o PKZ členmi odborovej organizácie počas stanovenej

pracovnej doby sa považuje za výkon práce, a to v rozsahu a za podmienok dohodnutých v PKZ (§ 240 ods. 1 Zákonníka práce). Uplatnenie tohto ustanovenia vylučuje poskytovanie pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 písm. a) až c) Zákonníka práce. V PKZ sa môže dohodnúť plnenie tohto záväzku finančnou kompenzáciou.

8.9 Zamestnávateľ poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne jednému členovi príslušného odborového orgánu ak zamestnáva viac ako 500 zamestnancov. Ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 2000 zamestnancov, poskytne počas funkčného obdobia pracovné voľno s náhradou mzdy ďalšiemu členovi príslušného odborového orgánu. V prípade pôsobenia odborovej organizácie u viacerých zamestnávateľov (združená odborová organizácia) sa počty zamestnancov sčítavajú. V prípade, že počet zamestnancov v priebehu roka kolíše okolo hraničných hodnôt, pre posúdenie tohto nároku je rozhodujúci údaj „priemerný ročný prepočítaný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok“. Tento záväzok môže byť v PKZ dohodnutý odchyľne. V PKZ sa môže dohodnúť plnenie tohto záväzku finančnou kompenzáciou.

8.10 Príslušný odborový orgán je povinný preukázať počet svojich členov u zamestnávateľa záväznou formou.

8.11 Výška náhrady mzdy poskytovaná zamestnávateľom zamestnancom dlhodobo uvoľneným na výkon funkcie v odboroch podľa bodu 8.9 sa dohodne v PKZ.

8.12 Ak príslušná odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje táto KZVS, podieľajú sa na nákladoch vyplývajúcich z bodov 8.1, 8.8 a 8.9 spoločne a to pomerom podľa počtu zamestnancov, ktorých zamestnávajú. Kritéria pre určenie rozsahu krátkodobého uvoľnenia podľa bodu 8.8, a pre určenie počtu dlhodobo uvoľnených zamestnancov pre výkon odborovej funkcie podľa bodu 8.9, sa u týchto zamestnávateľov spočítavajú a následne pomerovo rozdelia.

8.13 V PKZ sa dohodne spôsob informovania zamestnancov o činnosti ZO OZ KOVO a o činnosti zamestnávateľa.

9. Rozširovanie záväznosti KZVS

Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa budú vzájomne informovať o podaní žiadosti na rozšírenie platnosti KZVS na ďalšie subjekty. Žiadosť o rozšírenie bude vopred prerokovaná medzi zmluvnými stranami tak, aby sa predišlo prípadným problémom v procese rozširovania KZVS.

10. Spoločný postup v prípade nepriaznivého vývoja ekonomiky

Zmluvné strany sa dohodli, že budú spoločne presadzovať legislatívne zmeny, ktoré znížia neproduktívne náklady zamestnávateľov vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, resp. ktoré budú riešiť aktuálne problémy. Ide najmä o nasledujúce okruhy problémov:

- konkurz a reštrukturalizácia – presadzovať legislatívne zmeny, ktoré prednostne podporia možnosť reštrukturalizácie v podmienkach zamestnávateľa a nie zániku zamestnávateľa,
- platobná neschopnosť – podľa vývoja v tejto oblasti navrhovať opatrenia eliminujúce negatívne dopady platobnej neschopnosti, najmä tzv. druhotnej platobnej neschopnosti,
- bipartitný sociálny dialóg – presadzovať jeho legislatívne konštituovanie, vrátane participovania štátu na jeho nákladoch,

- energetický audit – zákon č. 555/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov o energetickej hospodárnosti budov a vyhláška č. 625/2006 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 555/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov,
- zdravotná pracovná služba – zákon č. 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

C. POLITIKA ZAMESTNANOSTI A PERSONÁLNA PRÁCA

1. Politika zamestnanosti

1.1 Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

1.2 Zamestnávateľa sa zaväzujú, že počas uskutočňovania štrukturálnych a organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, budú voľné pracovné miesta obsadzovať inými, ako vlastnými uvoľňovanými zamestnancami len vtedy, ak to bude nevyhnutné z hľadiska požadovanej kvalifikácie alebo z dôvodu nezáujmu zo strany uvoľňovaných zamestnancov.

1.3 Zamestnávateľa sa zaväzujú zverejňovať ponuku novovytvorených a voľných pracovných miest spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby všetci zamestnanci zamestnávateľa boli informovaní o pracovných príležitostiach predtým, ako ich zamestnávateľa ponúknu ako voľné, v súlade s predpismi o zamestnanosti.

1.4 Zamestnávateľa, v prípade, ak im to vnútorné pomery a situácia umožňujú, neuplatnia výpovedné dôvody podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce v prípadoch:

a) u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 5 rokov a u zamestnávateľa odpracovali viac ako 20 rokov,

b) u zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako 30 rokov. Toto sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek,

c) jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého zamestnávateľa a obom hrozí skončenie pracovného pomeru,

d) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov. Za osamelého zamestnanca sa považuje ten zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena,

e) u zamestnanca s nepriaznivým zdravotným stavom alebo zlou sociálnou situáciou.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie alebo jej organizačnej zložky.

Zamestnávateľa sa zaväzujú na požiadanie umožniť odborovému orgánu prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k novým zamestnancom.

2. Zamestnávanie na dobu určitú

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky podľa § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné dohodnúť v PKZ.

3. Skončenie pracovného pomeru

3.1 Zamestnávateľa poskytnú zamestnancovi zákonné odstupné pri skončení pracovného pomeru za podmienok a vo výške podľa ustanovení platného Zákonníka práce. Odstupné nad rámec Zákonníka práce poskytnú zamestnávateľa za podmienok a vo výške dohodnutej v PKZ.

3.2 Zamestnancovi sa vypláca odstupné v plnej výške, bez ohľadu na jeho záväzky voči zamestnávateľovi; vzájomné vyrovnanie záväzkov a pohľadávok je možné riešiť dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

3.3 Príloha č. 3 k tejto KZVS upravuje prípady možného klasifikovania závažnosti porušenia pracovnej disciplíny vrátane prípadov, ktoré môžu mať za následok okamžité skončenie pracovného pomeru.

4. Vzdelávanie zamestnancov

4.1 Zamestnávateľ vypracuje plán vzdelávania pre jednotlivé skupiny zamestnancov podľa svojich potrieb a po prerokovaní s druhou stranou zabezpečí jeho realizáciu.

4.2 V prípade, ak ide o získanie, zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie nesúvisiacej s výkonom druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, ak tomu nebránia prevádzkové alebo iné dôvody na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na čas nevyhnutný pre potrebu školy alebo školiaceho strediska bez nároku na náhradu mzdy. Výdavky spojené so štúdiom alebo školením si hradí zamestnanec sám.

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

1. Pracovný čas

1.1 Zamestnávateľ môže po dohode s odborovou organizáciou dohodnúť rozsah a rozvrhnutie pracovného času v PKZ pričom je povinný postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

1.2 Zamestnávateľ môže, po dohode s odborovou organizáciou, v záujme zvýšenia efektívnosti práce, uplatniť pružný pracovný čas v zmysle ust. § 88 a 89 Zákonníka práce.

1.3 Zamestnávateľ môže, po dohode s odborovou organizáciou, tam kde táto nepôsobí priamo, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov iba v prípade, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.

1.4 Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.

2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

2.1 Termín a dĺžku prípadnej zmeny plánovaného hromadného čerpania dovolenky, dohodnutej s príslušným odborovým orgánom, je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancom najneskôr jeden mesiac pred jej začiatkom. Zmenu môže zamestnávateľ uskutočniť len so súhlasom príslušného odborového orgánu.

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

2.3 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:

- pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
- z dôvodov sťahovania pri zmene trvalého bydliska, ak je to v záujme zamestnávateľa,
- 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.

3. Riešenie zamestnanosti v období nepriaznivého vývoja ekonomiky

3.1 Ak vzniká stav, prejavujúci sa znížením produkcie (výroby), v dôsledku ktorého je potrebné riešiť aj zníženie kapacít pracovnej sily, použijú sa riešenia vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov, tejto KZVS a PKZ tak, aby:

- a) všetky dohodnuté riešenia v KZ boli v súlade s pracovnoprávnymi predpismi.
- b) pracovnoprávne nároky zamestnancov neklesli pod úroveň garantovanú pracovnoprávnymi predpismi,
- c) dopady nepriaznivého vývoja ekonomiky boli vyvážené premietnuté medzi zamestnávateľov a zamestnancov.

3.2 Dlhodobé zníženie pracovných kapacít u zamestnávateľa sa bude realizovať najmä nasledujúcimi opatreniami:

- a) obmedzenie výkonu práce dočasne pridelenými zamestnancami (zamestnanci pridelení agentúrami dočasného zamestnávania alebo inými zamestnávateľmi),
- b) obmedzenie, resp. vypovedanie zmlúv s tzv. subkontraktormi u zamestnávateľa. Jedná sa o podnikateľské subjekty, pôsobiace u zamestnávateľa, ktoré zabezpečujú pre neho niektoré činnosti súvisiace s produkciou,
- c) obmedzenie, resp. vypovedanie zmlúv so samostatne zárobkovo činnými osobami (živnostníkmi), vykonávajúcimi závislú prácu pre zamestnávateľa,
- d) skončenie pracovných pomerov, dohodnutých na dobu určitú v dohodnutom čase,
- e) skončenie pracovných pomerov v rozsahu nadbytočných kapacít pracovnej sily so zamestnancami, ktorí dlhodobo nie sú potrební na výkon práce, pričom sa dodržia záväzky z kolektívnej zmluvy o ochrane pred prepustením vybraných skupín zamestnancov a nároky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, najmä odstupné a odchodné.

3.3 Zamestnávateľa, po dohode s odborovou organizáciou, alebo v prípadoch, v ktorých to ustanovuje Zákonník práce, po dohode so zamestnancom, využijú opatrenia na zvýšenie flexibility zostávajúcich zamestnancov a to predovšetkým:

- zrušenie nariadovania práce v dňoch pracovného pokoja a práce nadčas,
- uplatnenie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času podľa § 87 ods. 1 (§ 87 ods. 2) Zákonníka práce a to až na obdobie 12 mesiacov,
- uplatnenie ustanovenia § 252c Zákonníka práce (tzv. flexikonto) o poskytnutí pracovného voľna, za ktoré zamestnancovi patrí mzda najmenej vo výške podľa uvedeného ustanovenia Zákonníka práce, alebo podľa dohody s príslušným odborovým orgánom, ktoré je zamestnanec po pominutí prekážky v práci odpracovať, za podmienok upravených v § 252c Zákonníka práce, alebo podľa dohody zmluvných strán,
- uplatnenie § 142 ods. 4 Zákonníka práce o vážnych prevádzkových dôvodoch, v písomnej dohode s odbormi o prekážke v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy najmenej vo výške 60% priemerného zárobku zamestnanca.

3.4 Zamestnávateľa využijú pracovné kapacity dočasne pridelených zamestnancov podľa § 58 Zákonníka práce, 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 a celkový počet dočasne pridelených zamestnancov nepresiahne 30% všetkých zamestnancov zamestnávateľa, zamestnaných na ten istý druh prác.

3.5 Uplatnenie flexikonta (§ 252c Zákonníka práce)

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcich opatreniach:

- a) Ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ, po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 230 Zákonníka práce poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno, za ktoré patrí zamestnancovi mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce. Ak pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety, je zamestnanec povinný odpracovať aj v dňoch pracovného pokoja, poskytnuté pracovné voľno bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá podľa prvej vety, ak sa zmluvné strany nedohodnú na priaznivejšej úprave pre zamestnancov, pri dodržaní všetkých ustanovení Zákonníka práce, týkajúcich sa pracovného času, doby odpočinku a priznania všetkých náhrad mzdy a mzdových zvýhodnení podľa platnej právnej úpravy a podmienok dohodnutých v kolektívnych zmluvách.
- b) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol podľa § 252c ods. 1 Zákonníka práce, nejde o prácu nadčas.
- c) Čas pracovného voľna poskytnutého zamestnancovi podľa § 252c ods. 1 Zákonníka práce sa posudzuje ako výkon práce.
- d) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného voľna poskytnutého podľa § 252c ods. 1 Zákonníka práce a evidenciu pracovného času, v ktorom si zamestnanec nadpracúva pracovné voľno poskytnuté podľa § 252c ods. 1 Zákonníka práce tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.
- e) Na účely zisťovania priemerného zárobku podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce sa do zúčtovanej mzdy nezahŕňa mzda vyplatená zamestnancovi podľa odseku 1 prvej vety (§ 252c ods. 1 Zákonníka práce); do počtu odpracovaných hodín sa nezahŕňa čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu podľa odseku 1 druhej vety (§ 252c ods. 1 Zákonníka práce).

Účinnosť tohto ustanovenia nie je postupom podľa ust. § 7 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ani vydaním právneho predpisu podľa ust. § 7 ods. 1 tohto zákona dotknutá.

3.6. Zamestnávateľa vyvinú úsilie, v prípadoch skončenia pracovného pomeru, v dôsledku uskutočňovaných štrukturálnych a organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, ďalej v prípade zrušenia alebo zániku zamestnávateľskej organizácie, poskytnúť alebo zabezpečiť poskytnutie základných informácií, týkajúcich sa postupu a podmienok pri zaevidovaní sa na príslušnom úrade práce (vrátane povinnosti vydať alebo zabezpečiť vydanie príslušných potvrdení pre tento účel) a informácií o najvhodnejších a odporúčaných formách, spôsoboch a postupoch pri hľadaní novej práce, vr. inštruktáže a metodologickej pomoci.

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

1. Zdravotná a rekreačná starostlivosť

1.1 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. Podmienky poskytovania zdravotnej starostlivosti nad rámec tohto zákona budú dohodnuté v PKZ.

1.2 Zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom formu príspevkov na rekreačnú starostlivosť a regeneráciu pracovnej sily zamestnancov a ich deti v rozsahu a za podmienok dohodnutých v PKZ.

2. Stravovanie zamestnancov

2.1 Zamestnávateľia sa zaväzujú prispievať na stravovanie, okrem príspevku vyplývajúceho zo Zákonníka práce, aj príspevkom zo sociálneho fondu, ktorého výška bude dohodnutá v PKZ.

2.2 Výška úhrady od zamestnanca za stravný lístok, resp. stravovaciu poukážku bude dohodnutá v PKZ, alebo ak nie je PKZ, v obdobnej dohode.

2.3 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.

2.4 V PKZ, alebo ak nie je PKZ, v obdobnej dohode, sa môžu dohodnúť aj podmienky poskytovania stravovania zamestnancom počas prekážok v práci (napr. nemoc, ošetrovanie člena rodiny, dovolenka a pod.) a rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie (napr. dôchodcom, učňom a pod.).

3. 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.

4. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

V prípade úmrtia zamestnanca, následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa platných právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok.

Výška výpomoci, osobitne pre každého uvedeného pozostalého, nesmie byť menšia ako trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zomretého zamestnanca. V PKZ sa môže dohodnúť vyššia suma výpomoci. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď sa organizácia úplne zbavila zodpovednosti.

5. Sociálny fond

5.1 Zamestnávateľia tvoria a používajú sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde.

Tí zamestnávateľia, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 3 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, zabezpečia tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu budú zamestnávateľia tvoriť sociálny fond aj prídedom podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1, a to vo výške 0,5 % zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

5.2 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.

6. Doplnkové dôchodkové sporenie

6.1 Suma vyplatená zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) je súčasťou personálnych nákladov zamestnávateľa. Výška príspevku zamestnávateľa a podmienky sa dohodnú v PKZ. V prípade príspevku pre zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce (kategória 3 a 4) bude príspevok zamestnávateľa minimálne v zmysle príslušných platných právnych predpisov.

Zamestnávateľ nie je povinný plniť tento záväzok, pokiaľ zamestnanec odmietne uzavrieť zmluvu o DDS, alebo ju zruší, prípadne si neplní svoje záväzky.

7. Ostatné sociálne služby

7.1 Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj (v prípade vyradovania) nepotrebného materiálu, výrobkov a dlhodobého hmotného majetku, vlastným zamestnancom.

7.2 Zamestnávateľ môže poskytnúť pomoc svojim zamestnancom formou zapožičania vlastného strojného zariadenia, mechanizmov a pomôcok. Podmienky poskytnutia pomoci sa dohodnú v PKZ.

7.3 Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i ďalšie služby podľa podmienok dohodnutých v PKZ. Podmienky poskytovania dohodnutých sociálnych služieb budú upravené v PKZ alebo vo vnútro podnikovom predpise.

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Mzda

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzdové podmienky dohodnú zamestnávateľia s príslušným odborovým orgánom v PKZ, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.

2. Mzdový vývoj

Vývoj priemernej mesačnej mzdy sa dohodne v PKZ. Podkladom pre dohodnutie konkrétneho mzdového vývoja v bežnom roku budú ekonomické ukazovatele vyplývajúce z predpokladaného hospodárskeho vývoja zamestnávateľa a údaje o vývoji spotrebiteľských cien (životných nákladov).

3. Mzdové formy

3.1 Zmluvné strany v PKZ dojednávajú mzdové formy, vrátane pravidiel ich priznávania:

- základné formy mzdy vrátane okruhu pracovísk (časová mzda, úkolová mzda, podielová mzda, atď.),
- ostatné mzdové formy (najmä odmeny, prémie, trinásty plat, atď.).

3.2 Na účely vyjednávania o mzdách na úrovni PKZ poskytnú zamestnávateľa ako vstupný podklad informáciu o východiskovom objeme mzdových prostriedkov v štruktúre uplatňovaných mzdových foriem (tarifná mzda, prémie, náhrady a iné).

4. Zaradovanie pracovných činností do funkcií, povolání a do tarifných tried

4.1 Zmluvné strany v PKZ, alebo v jej prílohe, dojednávajú katalógy, do ktorých zaradia pracovné činnosti u zamestnávateľa.

4.2 Tarifné triedy dohodnuté v tejto KZVS sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce vymedzené charakteristikami uvedenými v Prílohe č. 2 ku KZVS.

5. Stupnica minimálnych mzdových taríf

5.1 Stupnica minimálnych mzdových taríf uvedená v Prílohe č. 1 ku KZVS stanovuje minimálnu úroveň sadzieb mzdových taríf. Stupnicu možno dohodnúť v PKZ výhodnejšie.

5.2 Sadzby minimálnych mzdových taríf zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou u príslušných tarifných tried sa podľa tejto zmluvy vzťahujú na ustanovený týždenný pracovný čas v dĺžke 40 hodín pre jednozmennú prevádzku.

5.3 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.

6. Tarifná mzda

Základná zložka mzdy zamestnanca musí byť minimálne vo výške tarifnej mzdy. Pri kumulácii pracovných činností, zaradených do rôznych tarifných tried, sa prihliada pri stanovení mzdovej tarify na podiel najvyššie zaradenej práce. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú v úkolovej mzde.

7. Mzda za prácu nadčas

7.1 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. Ak sa mzda zamestnanca dojednala v pracovnej zmluve po zohľadnení prípadnej práce nadčas do úrovni stanovených Zákonníkom práce, zamestnancovi za prácu

nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

7.2 Okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť, že vo výške mzdy budú mať zahrnuté aj nadčasy vo výške 150 hodín ročne (§ 121 ods. 2 Zákonníka práce), je nasledovný:

- vedúci zamestnanci (1222, 1229, 1231, 1233, 1235, 1236, 1237 a 1239)¹.

8. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

9. Mzdové zvýhodnenie za prácu v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni

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 dojednaná už s prihliadnutím na prípadnú prácu počas nepretržitého odpočinku v týždni, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí.

10. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20% minimálneho mzdového nároku v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

11. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

11.1 Za sťažený výkon práce podľa § 124 Zákonníka práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods.1 Zákonníka práce, ktoré zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu, a v ktorom pôsobia faktory podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia najmenej 20% minimálneho mzdového nároku v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce). Zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím bude uvedený v samostatnej prílohe k PKZ alebo v inom vnútropodnikovom predpise.

11.2 V PKZ alebo v inom vnútropodnikovom predpise možno rozšíriť zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím. Pôjde o práce vykonávané pri nižšej intenzite škodlivých faktorov práce alebo pracovného prostredia, alebo pôsobení ďalších vplyvov pracovného prostredia, pri ktorých ešte nie je ohrozený život alebo zdravie, ale zamestnancovi prácu významne sťažujú. Za prácu na pracoviskách podľa tohto rozšíreného zoznamu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdové zvýhodnenie. Toto mzdové zvýhodnenie sa dohodne u zamestnávateľa, v prípade, že sa nedohodne, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej 10 % minimálneho mzdového nároku v € (slovom: eurách) pre prvý stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

¹ Príloha č. 2 Opatrenia č. 16/2001 Z. z. Štatistického úradu SR

12. Ďalšie mzdové zvýhodnenia

12.1 Ďalšie mzdové zvýhodnenia na kompenzáciu osobitných pracovných podmienok a vplyvov a ich minimálne výšky sa môžu dohodnúť v PKZ. Pôjde napr. o mzdové zvýhodnenie za prácu vo výškach, za prácu v cudzine, za vedenie čaty, za prácu v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky a v 12-hodinových pracovných zmenách, za delené zmeny.

12.2 V PKZ možno dohodnúť aj mzdové zvýhodnenie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť ustanovených podľa § 19 a 20 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Za výkon aktívnej činnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť patrí zamestnancovi doleuvedená odmena:

- vo výrobných a technologicky náročných prevádzkach najmenej 100,00 € ročne,
- v nevýrobných a ostatných prevádzkach a zariadeniach sa odmeny dohodnú primerane ich charakteru.

13. Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť

13.1 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.

13.2 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

13.3 Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

13.4 Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v € (slovom: eurách) za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

14. Normovanie práce

Zavádzanie noriem spotreby práce a zmeny noriem spotreby práce sa dohodnú v PKZ. Ak v PKZ normovanie práce nie je dohodnuté, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny v zmysle § 133 ods. 3 Zákonníka práce.

15. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

15.1 Zamestnávateľ je povinný do 15 dní po schválení oboznámiť všetkých zamestnancov s tými časťami mzdového systému tejto KZVS, ktoré sa ich dotýkajú a umožniť im do nich nahliadať.

15.2 Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Tým nie sú dotknuté práva príslušného odborového orgánu na kontrolu plnenia záväzkov dohodnutých v PKZ. Pri kontrole musí byť dodržaný zákon č. 428/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov o ochrane osobných údajov.

15.3 Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno

dohodnúť v PKZ.

15.4 Okruh mzdových zvýhodnení dohodnutých KZVS a ich výška je minimálna. V PKZ možno dohodnúť vyššie plnenia a rozšíriť ich okruh.

15.5 Mzdy zamestnancov, u ktorých sa dojednáva mzda individuálnou formou sa nezahrňujú do základne pre hodnotenie mzdového vývoja.

15.6 V PKZ zmluvné strany dohodnú zúčtovacie obdobie, dobu splatnosti a termín výplaty miezd, vrátane zabezpečenia zrážok zo mzdy, vyplývajúcich zo Zákonníka práce, resp. dohodnutých na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

G. OCHRANA PRÁCE

1.1 Zamestnávateľa, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a odborové organizácie navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

1.2 Zamestnávateľa sa zaväzujú:

a) prizývať zástupcov príslušného odborového orgánu na rokovanie o všetkých otázkach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a pracovných podmienok a prijímať vnútorné predpisy pre BOZP po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 39 ods. 2 Zákonníka práce,

b) pre výkon odborovej kontroly nad BOZP umožniť vstup do objektov zamestnávateľa aj v čase nočnej zmeny. Prostredníctvom zamestnávateľom povereného zamestnanca zabezpečiť sprevádzanie zástupcov odborov po príslušných pracoviskách,

c) poskytovať bezpečnostné prestávky v práci a umožniť zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti, pri ktorých dochádza k nadmernej fyzickej záťaži, resp. iných vplyvov k zvýšenému znečisteniu, skorší odchod z pracoviska za účelom osobnej hygieny. V PKZ uviesť zoznam prác, ktorých sa toto opatrenie týka a po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom na podnikovej úrovni určiť čas potrebný na osobnú hygienu, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

d) zabezpečiť merania koncentrácie škodlivín a rizikových faktorov pri práci za účasti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ktoré budú slúžiť k objektivizácii rizikových prác. S výsledkami meraní zamestnávateľ oboznámi zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a príslušný odborový orgán a členov komisie pre BOZP. Špecifické merania pracovného prostredia zabezpečí zamestnávateľ po vzájomnej dohode s príslušným odborovým orgánom,

e) 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 vnútropodnikovej smernici,

f) ZO OZ KOVO zabezpečí, v prípade závažného pracovného úrazu, jeho okamžité hlásenie príslušnému metodickému pracovisku OZ KOVO formou „rýchleho hlásenia“.

H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

1.1 Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov

tejto kolektívnej zmluvy a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený sťažovateľ a príslušný odborový orgán. V prípade, že je podnet alebo sťažnosť ústna, je prijímateľ podnetu alebo sťažnosti, povinný spísať o jej predmete písomný záznam, ktorý podpíše sťažovateľ.

1.2 Rokovanie o sťažnosti alebo spore vyvolá príjemca podnetu.

1.3 Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený túto skutočnosť zamestnancovi a postúpi spor komisii, na to osobitne ustanovenej.

1.4 Postupom podľa ustanovení bodov 1.1 až 1.3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

2. Predchádzanie individuálnym a kolektívnym sporom

2.1 Na riešenie sporov o plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, a na riešenie individuálnych sporov podľa bodu H. 1.3 tejto kolektívnej zmluvy je príslušná Komisia zložená zo zástupcov OZ KOVO a ZSP SR s paritným zastúpením.

I. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva platí na obdobie do od 01. 06. 2011 do 31. 03. 2012

2. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť nadobúda dňom 01. 06. 2011.

3. Kolektívna zmluva je záväzná pre:

a) zmluvné strany,

b) zamestnávateľov uvedených v Prílohe č. 4 k tejto KZVS,

c) príslušné odborové orgány, ktoré pôsobia u zamestnávateľov uvedených v bodoch a), b), e),

d) všetkých zamestnancov zamestnávateľských subjektov uvedených v bode b) a c),

e) tie zamestnávateľské subjekty, na ktoré bude podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní rozšírená, a pre zamestnávateľské subjekty, ktoré sa v čase po nadobudnutí platnosti tejto KZVS stanú členmi ZSP SR alebo ku KZVS pristúpia podľa § 5 ods. 4 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

4. PKZ, nadväzujúce na túto zmluvu, dohodnuté medzi zamestnávateľmi a príslušným odborovým orgánom, nemôžu upraviť nároky zamestnancov v menšom rozsahu než táto KZVS. Tam, kde je záväzná táto KZVS, je neplatná PKZ v tej časti, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu.

5. Zmenu kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu kolektívnej zmluvy do 21 kalendárnych dní od ich predloženia.

6. Odborové organizácie budú napomáhať zamestnávateľom v príslušných zamestnávateľských zväzoch a združeniach pri plnení ekonomicko-podnikateľských úloh, pokiaľ nie sú v rozpore s uplatňovaním ich práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, resp. ktoré nie sú v rozpore s touto kolektívnou zmluvou.

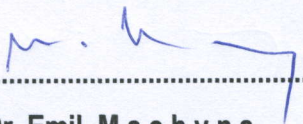
7. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vnútri zamestnávateľských subjektov.

8. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy budú dodržiavať sociálny zmier čo znamená, že nebudú v uvedenej dobe organizovať žiadne protestné akcie, vrátane štrajku, resp. výluky voči dohodnutému obsahu KZVS. Toto ustanovenie neplatí pri uplatnení postupu podľa bodu

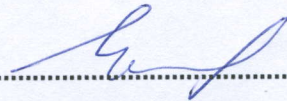
9. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami sa budú riešiť vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

10. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto kolektívnej zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov, platných v čase uzatvárania tejto kolektívnej zmluvy alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok, za ktorých bola uzavretá. Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť, vrátane stupnice mzdových taríf vzniká k 1. januáru bežného roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.“

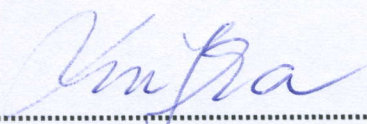
V Bratislave dňa 31. 05. 2011



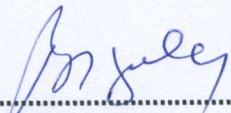
PhDr. Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO



Ing. Milan Cagaľ, CSc.
prezident ZSP SR



Ing. Anton Mifka
hlavný vyjednávač OZ KOVO



Ing. Juraj Borgula
hlavný vyjednávač ZSP SR

STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

Tarifná trieda	Rok 2011 Eur mesačne
1	318,00
2	325,00
3	354,00
4	387,00
5	422,00
6	457,00
7	498,00
8	540,00
9	580,00
10	626,00
11	681,00
12	734,00

CHARAKTERISTIKY TARIFNÝCH TRIED

1. Tarifná trieda

Výkon pomocných prác podľa presných postupov a pokynov s bežnou fyzickou a malou zmyslovou záťažou a bez väzieb na ďalšiu činnosť (napríklad manipulácia s jednotlivými predmetmi menšej hmotnosti a veľkosti).

2. Tarifná trieda

Výkon prípravných alebo pomocných prác s menšími nadväznosťami na ďalšie činnosti procesu alebo celku, spravidla s malou hmotnou zodpovednosťou a bežnou zmyslovou záťažou, prípadne zvýšenou fyzickou námahou alebo rizikom pracovného úrazu (napr. jednoduché operácie alebo súbor operácií s jednotlivými časťami strojov, zariadení alebo objektov, meradlami a mechanizovanými nástrojmi). Výkon jednoduchých pravidelne opakovaných administratívnych, administratívno-technických alebo prevádzkovo-manipulačných prác.

3. Tarifná trieda

Výkon ucelených rutinných obslužných prác podľa daných postupov a prevádzkových režimov spojených s určitou hmotnou zodpovednosťou, zmyslovou záťažou, rizikom pracovného úrazu alebo vysokou technickou námahou a s určitými ďalšími prevádzkovými nadväznosťami. Výkon opakovaných kontrolovateľných administratívnych, hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác podľa podrobných pokynov alebo ustanovených postupov.

4. Tarifná trieda

Výkon rutinných odborných kontrolovateľných prác s ďalšími prípadnými úzkymi nadväznosťami na ďalšie procesy, vykonávaných podľa rámcových pokynov a spojených spravidla s vyššou hmotnou zodpovednosťou, zvýšenou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb (napr. práce s jednoúčelovými konvenčnými zariadeniami pracujúcimi so vzájomnými technologickými alebo prevádzkovými väzbami). Výkon odborných administratívnych alebo čiastočne opakovaných rôznorodých hospodársko-správnych, ekonomických alebo prevádzkovo-technických prác. Riadenie a organizácia jednotlivých ľahko ovládateľných technologických, prevádzkových a iných procesov a zariadení podľa presných postupov so zvýšenými nárokmi na presnosť a spoľahlivosť, so zvýšenou zodpovednosťou za bezpečnú prácu a zdravie a bezpečnosť druhých osôb, zvýšenou zmyslovou záťažou a hmotnou zodpovednosťou. Výkon jednoduchých individuálnych remeselných prác.

5. Tarifná trieda

Výkon rutinných rôznorodých odborných prác s prípadnou vysokou hmotnou zodpovednosťou, zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť druhých osôb alebo zmyslovou záťažou, s pevne ustanovenými presnými a početnými nadväznosťami na ďalšie procesy a deje. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu čiastkových úsekov prevádzkových procesov alebo zložitých zariadení s malými možnosťami voľby postupu, spojené spravidla s vysokou zmyslovou záťažou a zodpovednosťou za zdravie a životy ďalších osôb. Samostatný výkon individuálnych remeselných prác.

6. Tarifná trieda

Výkon ucelených odborných prác alebo zabezpečovanie menej zložitých agend, ktoré sú dôležitou súčasťou širších procesov a javov, a to podľa všeobecných postupov spojených s prípadnou veľmi vysokou hmotnou zodpovednosťou alebo zodpovednosťou za obťažne odstrániteľné škody väčšieho rozsahu a vysokou zmyslovou (neuropsychickou) záťažou. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu veľmi zložitých zariadení a jednoduchých procesov s možnosťou voľby postupu, spojené so značnou neuropsychickou záťažou, zodpovednosťou za zdravie a životy širšieho okruhu ďalších osôb. Výkon individuálnych remeselných prác so značným podielom tvorivej invencie alebo individuálnych remeselne vysoko odborných prác.

7. Tarifná trieda

Výkon zložitých odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon jednoduchých čiastkových koncepčných metodických prác s vysokou zodpovednosťou za veľmi obťažne odstrániteľné rozsiahle škody, so značnou previazanosťou komplikovaných väzieb na ďalšie procesy a s vysokou neuropsychickou záťažou a rozsiahlymi možnosťami voľby postupu v rámci celého úseku alebo odboru činnosti. Riadenie, organizácia alebo operatívne zabezpečovanie chodu súborov zložitých zariadení a prevádzkových procesov podľa všeobecných postupov, spravidla spojené s určitou duševnou námahou, veľmi vysokou neuropsychickou záťažou vyplývajúcou z vysokej intenzity prebiehajúcich javov, stresových situácií a podobne, so zodpovednosťou za škody vzniknuté činnosťou riadeného úseku. Výkon individuálnych tvorivých majstrovských remeselných prác.

8. Tarifná trieda

Výkon špecializovaných odborných prác, samostatné zabezpečovanie zložitých úloh a agend alebo výkon koncepčných, metodických a čiastkových tvorivých činností, ktoré sú kľúčovou súčasťou samostatne pôsobiacich čiastkových systémov, s určitými väzbami a súvislosťami presahujúcimi rámec daného odboru, spojené so zvýšenou duševnou námahou. Riadenie, organizácia a koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení, spojené s určovaním nových postupov v rámci systému, so zodpovednosťou za rozsiahle obťažne odstrániteľné škody, vzniknuté činnosťou riadeného úseku alebo všeobecným ohrozením zdravia a života.

9. Tarifná trieda

Výkon systémových prác spojených s komplexným zabezpečovaním najzložitejších úsekov a agend, zložitých koncepčných a metodických prác a tvorivých činností, spojených spravidla so zodpovednosťou za neodstrániteľné škody, s vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby práce na značnom stupni zovšeobecnenia, so širokými väzbami nad rámec odboru činnosti vykonávanej spravidla vopred bližšie nešpecifikovaným spôsobom. Riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov, vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia, spojené spravidla so všestranne veľmi obťažnými podmienkami.

10. Tarifná trieda

Výkon najzložitejších špecializovaných koncepčných systémových a náročných tvorivých prác s rozsiahlymi komplikovanými väzbami medzi rôznymi odbornými činnosťami, prípadne vednými disciplínami, vykonávané bližšie neurčeným spôsobom s vopred nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou pravdepodobnosti vzniku neodstrániteľných škôd, všeobecného ohrozenia života a zdravia osôb, s požiadavkou vysokého stupňa zovšeobecnenia. Riadenie a koordinácia nosných častí komplexu zložitých systémov s rozsiahlymi vnútornými aj vonkajšími väzbami.

11. Tarifná trieda

Tvorivé riešenie úloh neobvyklým (originálnym) spôsobom, so všeobecne ustanovenými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, spojené s veľmi vysokou duševnou námahou vyplývajúcou z potreby trvalo vysokého stupňa zovšeobecnenia javov, značného množstva variantov riešenia, s nárokmi na mimoriadne schopnosti, najmä tvorivé, komunikačné, morálne a podobne. Riadenie a koordinácia komplexov veľmi zložitých systémov, so zodpovednosťou za škody odstrániteľné s úsilím najširšieho kolektívu špecializovaných odborníkov za dlhšie obdobie alebo za neodstrániteľné škody, so značnými nárokmi na schopnosť riešiť v najobťažnejších podmienkach zložitú a konfliktnú situáciu spojenú spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

12. Tarifná trieda

Tvorivé riešenie najzložitejších úloh principiálne novým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi, širokého spoločenského alebo medzinárodného dosahu, s hlbokými interdisciplinárnymi nadväznosťami, ovplyvňujúce zásadným spôsobom ďalší rozvoj príslušných celospoločenských systémov alebo vedných odborov, s predpokladom vysokého stupňa abstraktného myslenia. Riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov s veľmi vysokým počtom možných spôsobov riešenia, so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody, ktoré môžu vzniknúť činnosťou priamo riadených aj nadväzujúcich systémov.

PRÍKLADY MOŽNÉHO KLASIFIKOVANIA ZÁVAŽNOSTI PORUŠOVANIA PRACOVNEJ DISCIPLÍNY

Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

- nezdržiavanie sa na pracovisku v pracovnom čase, nevyužívanie pracovného času na plnenie pracovných úloh, bezdôvodné zdržiavanie sa na pracovisku napriek zákazu vedúceho pracovníka po pracovnom čase,
- neplnenie pracovných úloh stanovených vedúcim pracovníkom riadne a včas,
- rozvíjanie akejkoľvek politickej alebo obchodnej činnosti,
- odmietnutie účasti na preventívnej lekárskej prehliadke,
- nerešpektovanie zákazu jedenia a pitia nápojov na rizikových pracoviskách,
- porušenie zákazu fajčenia a zaobchádzania s otvoreným ohňom,
- znevažovanie, osočovanie nadriadených zamestnancov, porušovanie zásad spolupráce,
- hrubé správanie sa k vedúcemu zamestnancovi, podriadenému alebo k iným spolupracovníkom,
- neúmyselné chybné rozhodnutie alebo nariadenie, ktoré zapríčini prestoj, stratu vo výrobe alebo inú škodu zamestnávateľovi,
- nedodržiavanie predpisov BOZP, nepoužívanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Porušenie pracovnej disciplíny, ktoré má za následok okamžité skončenie pracovného pomeru

- vedome opätovne nekvalitne alebo oneskorene vykonaná práca,
- vedomé porušenie technologickej disciplíny,
- opakované odmietnutie plnenia pokynov priamych nadriadených,
- označenie kontrolného lístka dochádzky spolupracovníkom, resp. inou osobou,
- neospravedlnená absencia v práci v rozsahu viac ako 2 dni,
- preukázateľné prinesenie, používanie a podávanie alkoholických nápojov alebo iných omamných látok na pracoviskách zamestnávateľa a odmietnutie vyšetrenia dychovou skúškou na požitie alkoholu a odmietnutie vyšetrenia na prítomnosť omamných a psychotropných látok,
- všetky krádeže (osobných vecí zamestnancov i vecí, ktoré sú majetkom zamestnávateľa) i pokus o krádež,
- vchádzanie a vychádzanie z objektov organizácie a pracovísk mimo povolených vchodov,
- znevažovanie ľudskej dôstojnosti iného zamestnanca, ktoré spočíva v šikanovaní a porušovaní dobrých mravov,
- prezradenie informácií technologických, finančných a strategických, ktoré nie sú všeobecne známe,

- úmyselné poškodenie majetku zamestnávateľa,
- podnikateľská a zárobková činnosť zhodná s predmetom činnosti organizácie, vykonávaná bez jej súhlasu,
- vstup do areálu zamestnávateľa a práca pod vplyvom alkoholu, omamných a psychotropných látok,
- porušenie liečebného režimu stanoveného lekárom,
- odmietnutie odpracovania pracovného voľna poskytnutého v zmysle § 252c Zákonníka práce.

Z o z n a m
členských organizácií Zväzu strojárskoho priemyslu SR,
na ktoré sa vzťahuje táto KZVS

Divízia P. č.	<u>Obchodné meno a sídlo</u>	<u>IČO</u>	SK NACE Rev. 2
1	KOVHUTY Dolný Kubín, s.r.o., Nábřežie Oravy 625/12, 026 01 Dolný Kubín	31 646 697	24100
2	CASSPOS, a.s. Dopravná 6, 040 13 Košice – sídlisko Ťahanovce	31 721 648	25620
3	DELMAT STEEL, a.s., Areál ZTS 924, 018 41 Dubnica nad Váhom	36 297 682	25610
4	KONŠTRUKTA-GALVANIZOVŇA, s.r.o., K výstavisku 13, 912 50 Trenčín	36 327 824	25610
5	OMNIA KLF, a.s., Kukučínova 2734, 024 01 Kysucké Nové Mesto	00 211 095	25500
6	STROJTECH, s.r.o., Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 312 436	25110
7	TECHSERVIS, s.r.o. Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 312 011	25620
8	ZVS holding, a.s., L. Štúra 1, 018 41 Dubnica nad Váhom	36 305 600	25400
9	ZVS IMPEX, akciová spoločnosť, L. Štúra 1, 018 41 Dubnica nad Váhom	36 302 848	25400
10	Sensus Slovensko, a.s. Nám. Dr. Alberta Schweitzera 194, 916 01 Stará Turá	35 817 887	26510
11	TATRAMAT – ohrievače vody, s.r.o., Hlavná 1, 058 01 Poprad	36 473 871	27510
12	BAPEX výrobné stroje a zariadenia, a.s. Kominárska 1a, 831 04 Bratislava – Nové Mesto	35 793 732	28220
13	Cestné a stavebné mechanizmy Tisovec a.s., Daxnerova 756, 980 61 Tisovec	31 561 888	28920
14	KONŠTRUKTA – Industry, akciová spoločnosť K výstavisku 13, 912 50 Trenčín	34 139 664	28990
15	Matador Industries, a.s. Továrenská 1, 018 41 Dubnica nad Váhom	31 632 301	28990

16	NOVA-S a.s., Štverník 662, 906 13 Brezová pod Bradlom	34 108 670	28410
17	PPS Group a.s., Tajovského 7, 962 12 Detva	36 011 509	28920
18	PSL a.s., Robotnícka, 017 01 Považská Bystrica	31 626 599	28150
19	Roen Est, s.r.o. Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 310 255	28250
20	Sauer - Danfoss a.s., Kukučínova 2148-84, 017 01 Považská Bystrica	31 626 572	28120
21	SPINEA, s.r.o. Okrajová 33, 080 05 Prešov	31 687 580	28150
22	Strojstav Nové Mesto nad Váhom a.s., v likvidácii Trenčianska 28, 915 01 Nové Mesto nad Váhom	31 412 483	28300
23	TECHKLIMA, S.R.O. Trenčianska 17, 915 34 Nové Mesto nad Váhom	36 312 363	28250
24	VIPO a.s., gen. Svobodu 1069/4, 958 01 Partizánske	31 409 911	28990
25	VVZ spol. s.r.o., Štverník 662, 906 13 Brezová pod Bradlom	34 131 671	28410
26	WUSAM, a.s., Buzulucká 3, 961 50 Zvolen	31 630 545	28220
27	ZTS Strojárne, s.r.o.. Kliňanská 564, 029 01 Námestovo	36 381 047	28300
28	KROMBERG & Schubert s.r.o. Priemyselný areál 3206, 946 03 Kolárovo	31 398 693	29310
29	PCA Slovakia, s.r.o. , Automobilová ulica 1, 917 01 Trnava	36 256 013	29100
30	TOWER AUTOMOTIVE, a.s., Továrenská 13, 901 01 Malacky	34 106 880	29320
31	VOLKSWAGEN SLOVAKIA a.s., J. Jonáša 1, 843 02 Bratislava	35 757 442	29100
32	ZTS TEES VOS, akciová spoločnosť, Kráčiny 3, 036 57 Martin	36 372 293	30200