

Kolektívna zmluva na roky 2023 - 2026

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou OZ KOVO PRIMA Nábrežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín

Zastúpenie: Peter Karč, predseda VZO OZ KOVO PRIMA
Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa, a.s., pobočka Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN: SK11 0900 0000 0000 5417 7215
SWIFT: GIBASKBX
Organizačné číslo: 03-2309-7305
IČO: 17 052 971

a

KOVOHUTY Dolný Kubín s.r.o. Nábrežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín

Zastúpenie: David B. Chapman, konateľ spoločnosti
Ing. Tomáš Toček, konateľ spoločnosti
IČO: 31646697
IČ DPH: SK2020426012
Bankové spojenie: VÚB, a.s.
Číslo účtu IBAN: SK24 0200 0000 0006 3784 8332
Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu v Žilina,
Oddiel: Sro, Vložka číslo: 3204/L

A. ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

A.1. Zmluvné strany

Základnou organizáciou OZ KOVO PRIMA Nábřežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín

Zastúpenie: Peter Karč, predseda VZO OZ KOVO PRIMA
Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa, a.s., pobočka Dolný Kubín
Číslo účtu IBAN: SK11 0900 0000 0000 5417 7215
SWIFT: GIBASKBX
Organizačné číslo: 03-2309-7305
IČO: 17 052 971

a

KOVOHUTY Dolný Kubín s.r.o. Nábřežie 625/12, 026 17 Dolný Kubín

Zastúpenie: David B. Chapman, konateľ spoločnosti
Ing. Tomáš Toček, konateľ spoločnosti
IČO: 31646697
IČ DPH: SK2020426012
Bankové spojenie: VÚB, a.s.
Číslo účtu IBAN: SK24 0200 0000 0006 3784 8332
Spoločnosť je zapísaná v obchodnom registri okresného súdu v Žilina,
Oddiel: Sro, Vložka číslo: 3204/L

A.2. Účel a obsah zmluvy

A.2.1. Zmluvné strany uzatvárajú kolektívnu zmluvu (ďalej len KZ) s cieľom upraviť pracovnoprávne vzťahy a dohodnúť vzájomné práva a povinnosti medzi Zamestnávateľom a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou ZO OZ KOVO.

A.2.2. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodne upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

A.3. Legislatívny súlad

A.3.1. Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce (ďalej len ZP), zákona o kolektívnom vyjednávaní a ostatnými súvisiacimi právnymi predpismi.

B. VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A PRÍSLUŠNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Zamestnávateľ a ZO OZ KOVO uznávajú svoje vzájomné práva dané zákonmi a touto KZ a budú dôsledne zabezpečovať ich rešpektovanie.

B.1. Zákaz diskriminácie

B.1.1. Zmluvne strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach v rozsahu stanovenom § 13 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „ZP“ alebo „Zákonník práce“).

B.2. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov

B.2.1. Členovia odborového orgánu a zástupcovia zamestnancov pre BOZP, pôsobiaci v zamestnávateľskej organizácii sú chránení podľa ustanovenia § 240 ZP proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru nasledovne:

- a) zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať v súvislosti s výkonom úloh súvisiacich s výkonom ich funkcie,
- b) zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ KOVO. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, ak ZO OZ KOVO písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia,
- c) ak ZO OZ KOVO odmietla udeliť súhlas podľa § 240 odseku 9 ZP, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné,
- d) rovnaké podmienky činnosti a ochrana v zmysle § 240 ZP podľa odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahuje aj na zástupcov zamestnancov pre BOZP podľa osobitného predpisu.

B.3. Práva zamestnávateľa

B.3.1. Zamestnávateľ má právo prijať zamestnanca do pracovnoprávneho vzťahu, či rozviazať pracovnoprávny vzťah ktoréhokoľvek zamestnanca 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 KZ.

B.3.2. Zamestnávateľ má právo vykonávať a riadiť všetku svoju činnosť, vrátane vytvárania vhodnej organizačnej štruktúry, používania metód riadenia, prijímania vnútropodnikových pravidiel, noriem a iných riadiacich aktov, prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie svojich podnikateľských zámerov asociálnych úloh, vrátane opatrení na zabezpečenie potrebnej úrovne pracovnej disciplíny a poriadku, ktoré nie sú v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi a touto KZ.

B.4. Práva zamestnancov a odborov

B.4.1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať.

B.4.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať pre činnosť odborov primerané materiálne a organizačné podmienky, stanovené všeobecným záväzným predpisom a touto KZ.

B.4.3. Zamestnávateľ rešpektuje právo odborového orgánu na zastupovanie všetkých zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ktoré sa realizuje kolektívnym vyjednávaním, spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou a to podľa príslušných právnych predpisov.

B.4.4. Odborová organizácia má právo pri výkone svojej činnosti využívať externé služby fyzických a právnických osôb.

B.5. Právo na spolurozhodovanie

B.5.1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a Výborom základnej organizácie (ďalej len VZO), keď na realizáciu určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia Zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas VZO alebo dohoda s ním. Povinnosti zmluvných strán v oblasti spolurozhodovania vychádzajú z príslušných ustanovení ZP a sú uvedené v prílohe č.1 tejto KZ.

B.5.2. ZO OZ KOVO predloží Zamestnávateľovi zoznam členov VZO, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so Zamestnávateľom.

B.6.Právo na prerokovanie

B.6.1. Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie zástupcov Zamestnávateľa a VZO, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím Zamestnávateľa predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa mohlo zohľadniť i stanovisko VZO. Za tým účelom poskytuje Zamestnávateľ VZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Povinnosti zmluvných strán v oblasti prerokovania vychádzajú z ustanovení ZP a sú uvedené v prílohe č. 1 tejto KZ.

B.7. Právo na informovanie

B.7.1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov VZO s dátumom, menom a funkciou predkladateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať VZO informácie, konzultácie a doklady, ktoré sú potrebné pre uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich z právnych predpisov a tejto KZ.

B.7.2. Na požiadanie odborov sa zmluvné strany 1x polročne stretnú za účelom poskytnutia dohodnutých informácií a výmeny názorov na sociálnu situáciu v spoločnosti. V prípade potreby prizve zamestnávateľ poverených zástupcov VZO na porady, kde bude prejednávaná problematika sociálneho vývoja, vývoja miezd a oblasť rozvoja zamestnanosti.

B.8. Právo na kontrolu

B.8.1. Právo na kontrolu znamená, že Zamestnávateľ poskytne VZO všetky podklady potrebné na kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, záväzkov vyplývajúcich z KZ a predpisov týkajúcich sa BOZP v zmysle § 149 ZP. Za účelom kontroly Zamestnávateľ umožní vstup povereným členom VZO na kontrolované pracoviská v čase dohodnutom so Zamestnávateľom, a ak sa so Zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení Zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská. Ak je pohyb obmedzený z dôvodu BOZP alebo mlčanlivosti, vstup bude umožnený v rámci platných pravidiel.

B.8.2. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pritom má právo najmä:

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetřovať,

- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

B.8.3. Výsledky z kontroly prerokuje VZO so Zamestnávateľom. V prípade zistenia porušenia príslušných predpisov alebo nedostatkov v plnení záväzkov KZ je Zamestnávateľ povinný zabezpečiť nápravu.

B.9. Materiálne a organizačné zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u Zamestnávateľa

B.9.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na požiadanie a podľa svojich prevádzkových možností, poskytne Dielenskej organizácii OZ KOVO pre jej schôdzkovú činnosť vlastné rokovacie priestory.

B.9.2. Zamestnávateľ umožní prístup členom VZO pri realizácii práv odborov a ich činnosti na všetky pracoviská v čase dohodnutom so Zamestnávateľom.

B.9.3. Zamestnávateľ hradí náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania KZ a s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce, v dohodnutom rozsahu v tejto KZ.

B.9.4. Pre pracovné návštevy odborovej organizácie platia pri vstupe do priestorov spoločnosti rovnaké predpisy ako pre pracovné návštevy Zamestnávateľa. Odborovej kontrole BOZP umožní Zamestnávateľ prístup do všetkých priestorov organizácie.

B.9.5. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo na ich odborné vzdelávanie, ktoré zabezpečuje orgán odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody (§ 240 ZP) v rozsahu 3 dní v roku pre členov VZO alebo nimi určenému zástupcovi.

B.9.6. Zamestnávateľ prispieva sumou 200€ mesačne na činnosť odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh Zamestnávateľa, s kolektívnym vyjednávaním, s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce, ako aj na nevyhnutné administratívne práce spojené s touto činnosťou.

B.9.7. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezplatne vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancovi vo výške a na účet určený zamestnancom na základe dohody o zrážke zo mzdy.

B.9.8. Zamestnávateľ uvoľní 1x mesačne predsedu výboru dielenskej organizácie OZ KOVO (ďalej len VDO) alebo ním povereného člena VDO na rokovanie výboru ZO OZ KOVO. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi – členovi VDO jedenkrát mesačne pracovné voľno 1½ (jeden a pol) hodiny s náhradou mzdy za účasť na rokovaní VZO.

C. Politika zamestnanosti a personálna práca

C.1. Politika zamestnanosti

C.1.1. Zmluvné strany vyhlasujú, že ich snahou je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti.

C.1.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s VZO politiku zamestnanosti v nadväznosti na svoje podnikateľské zámery.

C.1.3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať organizačné zmeny tak, aby neboli v rozpore s právnymi predpismi v oblasti ochrany práce, resp. s technologickými predpismi.

C.1.4. Zamestnávateľ, len ak je možné postupovať inak, neuplatní výpovedné dôvody podľa § 63, ods. 1), písm. a) a b) ZP v prípadoch:

- a) u zamestnancov, ktorým do dovŕšenia stanoveného dôchodkového veku nechýba viac ako 3 roky,
- b) jedného z manželov, ak obaja pracujú u toho istého Zamestnávateľa a obom hrozí strata zamestnania,
- c) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa vo veku do 15 rokov.

Toto ustanovenie neplatí pre prípady zrušenia a zániku zamestnávateľskej organizácie. Toto ustanovenie sa vzťahuje tiež na zamestnancov, u ktorých je možnosť využitia ustanovenia § 68, ods. 6), resp. 7) Zákona o sociálnom poistení.

C.1.5. Zamestnávateľ na požiadanie umožní odborovému orgánu jedenkrát ročne prezentáciu svojej činnosti vo vzťahu k všetkým zamestnancom. Prezentácia sa uskutoční maximálne v rozsahu 30 minút. Účasť zamestnancov na tejto prezentácii bude posudzovaná ako pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ sa taktiež zaväzuje, že bude informovať odborovú organizáciu o novoprijatých zamestnancoch a umožní jej krátku prezentáciu po vzájomnej dohode o čase a mieste konania prezentácie pri nástupe zamestnancov do zamestnania.

C.2. Pracovný pomer a obsah pracovnej zmluvy

C.2.1. Zamestnávateľ uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu najneskôr v deň vzniku pracovného pomeru s výnimkou prípadov uvedených v § 42, ods. 2) ZP. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je Zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

C.2.2. Pracovná zmluva je vždy v písomnej forme. V pracovnej zmluve ja Zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti v zmysle § 43 ZP. V mzdových podmienkach Zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutia výkonu.

C.3. Skončenie pracovného pomeru

C.3.1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany organizácie alebo dohodou z organizačných dôvodov poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach uchádzača o zamestnanie.

C.3.2. Pri hromadnom prepúšťaní Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1), písm. a) a b) ZP, alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o hromadnom prepúšťaní okresnému úradu práce a VZO.

C.3.3. Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1), písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nasledovne:

- a) 1 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 1 rok a menej ako 2 roky,
- b) 2 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) 3 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) 4 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov,
- e) 5 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov,

- f) 6 násobok priemerného mesačného zárobku ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov.

Zamestnancovi, s ktorým Zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

C.3.4. 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.

C.3.5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok, invalidný dôchodok (nad 70%) alebo výsluhu rokov poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške stanovenej v Zákonníku práce. Zároveň zamestnancovi Zamestnávateľ poskytne pri odchode do dôchodku mimoriadnu odmenu, ktorej podmienky sú uvedené v Prílohe č. 6 tejto KZ, a to najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, za podmienky odpracovania u Zamestnávateľa nepretržite minimálne desať rokov.

C.3.6. Na vyhľadávanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru (výpoveď daná Zamestnávateľom podľa § 63 ods.1 písm. a) až písm. c) ZP) poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného poldňa v týždni počas výpovednej lehoty. Tieto poldne možno sčítať po dohode so Zamestnávateľom do celých dní.

C.4. Pracovné cesty

C.4.1. Zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na čas nevyhnutne potrebný na pracovnú cestu v zmysle ustanovenia § 57 ZP. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca vyslať na pracovnú cestu, pokiaľ v tom zamestnancovi bráni preukázateľná prekážka, ktorá zakladá zamestnancovi nárok na ospravedlnenú neprítomnosť v práci, a o ktorej vopred Zamestnávateľa informoval.

D. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

D.1. Pracovný čas, začiatok a koniec pracovného času

D.1.1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca (bez prestávok v práci) je najviac:

- 37,5 hodiny, pri všetkých pracovných zmenách,
- 33,5 hodiny pri prácach s rizikom chemickej karcinogenity,
- 30,0 hodín pre zamestnancov mladších ako 16 rokov.

D.1.2 V súlade s § 86, ods.1) a § 90 ods.4) ZP sa zmluvné strany dohodli na nasledovnom rozvrhnutí, začiatku a konci pracovného času:

- a) 1. zmena od 06:00 do 14:00 hod. s prestávkou od 10⁰⁰ do 10³⁰ hod.
- b) 2. zmena od 14:00 do 22:00 hod. s prestávkou od 17³⁰ do 18⁰⁰ hod.
- c) 3. zmena od 22:00 do 06:00 hod. s prestávkou od 01³⁰ do 02⁰⁰ hod.
- d) práca v 4-zmennej prevádzke, na dobu nevyhnutne potrebnú na zabezpečenie prevádzkových činností po dohode s ZO OZ KOVO.

D.1.3. Zamestnávateľ môže poskytnúť TH zamestnancom pružný pracovný čas od 6⁰⁰ do 17⁰⁰, za podmienky dodržania mesačného pracovného fondu.

D.1.4. Zamestnanci sú povinní dodržiavať časový interval ½ hodiny na prestávku, odpočinok respektíve jedenie a neprekračovať ho.

D.1.5. Začiatok a koniec pracovnej zmeny znamená začiatok a koniec výkonu práce na svojom pridelenom pracovisku.

D.1.6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky na to, aby mohol vyhovieť žiadostiam svojich zamestnancov o povolenie kratšieho pracovného času, alebo zmeny pracovného času, ak majú preto zdravotné alebo iné vážne dôvody, ak to bude v súlade s politikou efektívnej zamestnanosti a tiež, ak to dovoľuje prevádzka Zamestnávateľa.

D.1.7. Práca nadčas nad limit stanovený v ZP nesmie byť dohodnutá v rozpore s efektívnou zamestnanosťou. Rozsah prípustnej práce nadčas je daný ustanovením § 97 ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať také podmienky pre prácu nadčas, aby nedošlo k porušeniu predpisov bezpečnosti práce. Rozsah a podmienky práce nadčas pre jednotlivé roky platnosti tejto KZ určí Zamestnávateľ po dohode s VZO. Uvedená dohoda tvorí Prílohu číslo 3 k tejto KZ.

D.1.8. Pracovnú pohotovosť môže Zamestnávateľ nariadiť len v zmysle ustanovenia § 96 ZP v odôvodnených prípadoch.

D.1.9. Nočná práca môže byť vykonávaná len za podmienok daných ustanovením § 98 a 174 ods.1) ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť, aby sa zamestnanci pracujúci v noci podrobili posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci a to:

- a) pred zaradením na nočnú prácu,
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
- c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce.

D.2. Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

D.2.1. Čerpanie dovolenky určuje Zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ KOVO tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku a to do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy Zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak ma na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane Zamestnávateľa.

D.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 troch pracovných dní.

D.2.3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody. Čerpanie neplateného voľna sa nemusí viazať na čerpanie dovolenky. Náklady zdravotného poistenia počas neplateného voľna znáša zamestnanec.

D.2.4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi platené voľno v dĺžke minimálne o 1 deň nad rámec stanovený v § 141 ZP v týchto prípadoch:

- pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
- z dôvodov vlastnej svadby,
- z dôvodov sťahovania sa a zmene trvalého bydliska,
- pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

D.2.5. Zamestnávateľ ďalej poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty k odberu a späť a za čas na zotavenie po

odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty k odberu. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.

E. SOCIÁLNA OBLASŤ

E.1. Zdravotná starostlivosť

E.1.1. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zdravotníckym zariadením zabezpečí 1 x za 2 roky účasť zamestnancov pracujúcich v kategórii rizika 3 na lekárskej preventívnej prehliadke zdravotného stavu s náhradou mzdy.

E.1.2. Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným zdravotníckym zariadením zabezpečí 1 x za 3 roky účasť ostatných zamestnancov po dovŕšení veku 50 rokov na lekárskej preventívnej prehliadke zdravotného stavu s náhradou mzdy.

E.2. Stravovanie zamestnancov

E.2.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie formou elektronickej stravovacej karty, alebo finančným príspevkom zamestnávateľa na stravovanie priamo na osobný účet zamestnanca. Zamestnávateľ svojim zamestnancom poskytne príspevok na stravovanie aj mimo pracovných zmien v čase čerpania riadnej dovolenky. Žiadosť o zmenu formy poskytovania príspevku si môže zamestnanec podať jedenkrát za rok s platnosťou k 1.1. nasledujúceho roka.

E.2.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov vo výške 55 % ceny stravného lístka. Zamestnávateľ taktiež prispieva na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu.

E.2.3. Odborový orgán má právo podávať námety na zlepšenie kvality závodného stravovania na základe pripomienok zamestnancov.

E.2.4. Na základe § 152 ods. 9 písm. c) ZP sa zmluvné strany dohodli, že fyzické osoby, ktoré pre zamestnávateľa vykonávajú úlohy a činnosti na základe dohôd o brigádnickej práci študentov v zmysle § 227 ZP, a ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny v jednotlivom dni, budú mať stravovanie zabezpečené poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.

E.3. Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

E.3.1. V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa právnych predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželke (manželovi), resp. družke (druhovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Výška výpomoci bude trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zomretého zamestnanca. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď sa organizácia úplne zbavila zodpovednosti za pracovný úraz.

E.3.2. Pri úmrtí zamestnanca alebo priameho člena rodiny (manžela, manželky, otca, matky, syna, dcéry) poskytne Zamestnávateľ pozostalým alebo zamestnancovi jednorazovú výpomoc vo výške 200 € a hradí súčasne aj organizovanú dopravu zamestnancov na pohreb, vrátane nákupu smútočného venca alebo smútočnej kytice.

E.4. Sociálny fond

E.4.1. Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o Sociálnom fonde, v znení platných predpisov. Ak Zamestnávateľ spĺňa podmienky uvedené

v § 3, ods. 2) zákona o Sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1% zo základu určeného v zákone (§ 4, ods.1). Ak Zamestnávateľ neplní podmienky určené v § 3, ods. 2) zákona o Sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu do sociálneho fondu, zahrňovaného do nákladov, vo výške 0,6%. Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu bude zamestnávateľ tvoriť sociálny fond aj prídedom podľa § 3, ods. 1), písm. b) bod 1, a to vo výške 0,5% zo základu určeného v zákone. Sociálny fond tvoria aj financie z použiteľného zisku.

E.4.2. Sociálny fond sa môže použiť najmä na:

- a) rekreáciu zamestnancov,
- b) refundáciu na dopravu zamestnancov (čiastočne 1x ročne),
- c) stravovanie zamestnancov,
- d) sociálnu výpomoc, napr. dlhodobá nemoc, pomoc v hmotnej núdzi, atď.,
- e) realizáciu zámerov odborovej a podnikovej sociálnej, rekreačnej, ozdravnej a športovej politiky,
- f) darcovstvo krvi.

E.4.3. Rozpočet sociálneho fondu k 01.01.2023 tvorí príloha č.2 tejto KZ.

E.5. Doplnkové dôchodkové sporenie

E.5.1. Zamestnávateľ uplatňuje doplnkové dôchodkové sporenie podľa zákona č. 650/2004 Z.z.. Zamestnancovi ktorý má uzatvorenú zmluvu s DDS poskytne Zamestnávateľ mesačný príspevok DDS vo výške poistnej platby zamestnancom, najviac do výšky 3% jeho mesačnej hrubej mzdy, pod podmienkou, že aj zamestnanec je účastný na zmluve DDS v rovnakom pomere. Tento mesačný príspevok Zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancom, ktorým uplynula dohodnutá skúšobná doba.

E.5.2. Zamestnancom, ktorí vykonávajú práce zaradené rozhodnutím RÚVZ do kategórie rizika 3 a 4 v zmysle právnych predpisov, bude zamestnávateľ prispievať vo výške 3% z ich vymeriavacieho základu.

E.6. Sociálna výpomoc

E.6.1. Pri uzavretí sobáša zamestnanca Zamestnávateľa poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 150 €.

E.6.2. Pri narodení dieťaťa zamestnancovi Zamestnávateľa poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške 150 €.

E.6.3. Pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku zamestnanca Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z nákladových miezd jednorazovú sociálnu výpomoc vo výške schválenej zamestnávateľom, podľa Internej správy č. 07/2015 – Mimoriadna odmena pri dosiahnutí životného jubilea. (Príloha KZ č.4).

F. ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

F.1. Mzda

F.1.1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu dojednanú mzdu. Mzdové podmienky dohodne Zamestnávateľ s VZO v tejto KZ.

F.2. Mzdový vývoj

F.2.1. Zmluvné strany sa dohodli, že od 01.01.2019 bude realizovaný nárast miezd nasledovne:

- a) tarifné (základné hodinové mzdy) všetkých zamestnancov sa zvýšia minimálne o 10% od 01.01.2023 pre roky 2023 a 2024,
- b) rast miezd pre ďalšie roky sa dohodne dodatkom ku tejto KZ v priebehu štvrtého štvrťroka predchádzajúceho roka,
- c) zamestnávateľ vyplatí polročné odmeny (vianočný a dovolenkový plat) vo výške 50% základnej mzdy zamestnanca pri splnení podmienok určených zamestnávateľom - Príkaz GR č. 10/2020 - Stanovenie ukazovateľov štvrťročnej pohyblivej zložky mzdy pre všetkých zamestnancov spoločnosti (Príloha KZ č.5).

F.3. Mzdové formy

F.3.1. Zmluvné strany si dohodli nasledovné mzdové formy:

- a) základné formy mzdy - časová mzda, úkolová mzda,
- b) ostatné mzdové formy a pravidla ich priznávania.

F.4. Mzda za prácu nadčas

F.4.1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz Zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

F.4.2. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi ktorí vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 35% jeho priemerného zárobku.

Ak sa Zamestnávateľ dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas nemožno jednostranne nariadiť.

F.4.3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne podľa § 97 ods.8) ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase VZO.

F.4.4. Ak Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvanástich kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu F.4.2.

F.5. Mzda a náhrada mzdy za sviatok

F.5.1. Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100% jeho priemerného zárobku. Ak sa Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Náhradné voľno za prácu vo sviatok nemožno jednostranne nariadiť.

F.5.2. Ak Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 12-tich kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa bodu F.5.1. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

F.5.3. Zamestnancovi ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu ušla mzda pre sviatok.

F.6 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu

F.6.1. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 4,60€ za hodinu.

F.6.2. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 7,50€ za hodinu.

F.7. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

F.7.1. Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v rozsahu podľa Zákonníka práce.

F.7.2. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci patrí zamestnancom za každú hodinu práce v čase od 22:00 hod. do 06:00 hod.

F.8. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

F.8.1. Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takom prostredí mzdová kompenzácia najmenej 20% minimálnej mzdy za hodinu podľa osobitného predpisu.

F.9. Mzdové zvýhodnenie za poobednú prácu

F.9.1. Za prácu v poobednej zmene v čase od 14:00 do 22:00 hod. patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 0,20 Eur/hod len v prípade odrobenia celej poobednej zmeny (7,5hodiny).

F.10. Mzda pri výkone inej práce

F.10.1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov, odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jeho bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia.

F.10.2. Ak bol zamestnanec po vzájomnej dohode a z dôvodu nedostatku vlastnej pracovnej náplne preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku.

F.11. Náhrada mzdy pri prekážkach v práci zo strany zamestnávateľa

F.11.1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (nedostatok práce) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

F.11.2. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50% jeho priemerného zárobku.

F.11.3. Ak zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré Zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane Zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy určenej dohodou, najmenej však 60% priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím Zamestnávateľa.

F.12. Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

F.12.1. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť všetkých zamestnancov s tými časťami mzdového systému daného bodom F tejto KZ ktoré sa ich dotýkajú a to 15 dní po jeho obdržaní a umožniť im do neho nazerať.

F.12.2. Zmluvné strany organizujú, metodicky riadia a kontrolujú uplatňovanie dohodnutého mzdového systému.

F.12.3. V tejto KZ sa môže spresniť spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely.

F.12.4. Mzda zamestnancov je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 30. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude poukazovať zamestnancom mzdu na ich účet vedený v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v SR, ktorý bude uvedený v pracovnej zmluve uzatvorenej so zamestnancom, alebo v zmluve o platových podmienkach uzatvorenej so zamestnancom, alebo písomne oznámený zamestnancom zamestnávateľovi. Zmenu účtu sa zamestnanec zaväzuje okamžite písomne oznámiť zamestnávateľovi. V prípade porušenia uvedenej povinnosti zamestnávateľ nenesie zodpovednosť za omeškanie vyplatenia mzdy.

F.13. Normovanie práce

F.13.1. Ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v KZ, Zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva po dohode s VZO.

G. OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

G.1. Povinnosti a záväzky Zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

G.1.1. Prerokovať každoročne k 31. marcu s VZO všetky zásadné otázky týkajúce sa BOZP vrátane plánu realizácie politiky BOZP pre príslušný rok.

G.1.2. Pred vydaním a nadobudnutím účinnosti vnútro - firemných dokumentov týkajúcich sa BOZP a pracovných podmienok, tieto včas predkladať k prerokovaniu partnerskému odborovému orgánu a požadovať jeho stanovisko respektíve vyjadrenie.

G.1.3. Každoročne k 30. novembru vypracovať zoznam pracovísk a pracovných činností, u ktorých je predpoklad, že z charakteru existujúcich technológií, technologických postupov a pod. v daných podmienkach dochádza ku koncentrácii škodlivín alebo nadmerných fyzických záťaží, ktoré môžu nepriaznivo ovplyvňovať zdravie zamestnancov.

Zoznam pracovísk a pracovných činností s predpokladaným druhom škodlivín a fyzických záťaží prerokovať s partnerským odborovým orgánom a následne zaslať na príslušný územný orgán zdravotného dozoru (RÚVZ).

G.1.4. Písomne informovať partnerský odborový orgán ZO OZ KOVO o termínoch periodického školenia a overovania vedomostí z predpisov BOZP a PO u vedúcich zamestnancov. Zástupcu odborového orgánu prizývať do komisie pre overovanie vedomostí.

G.1.5. V dostatočnom predstihu organizačne zabezpečiť a vykonať najmenej 1x ročne na všetkých pracoviskách komplexnú previerku BOZP v súčinnosti s odborovým orgánom a zástupcami zamestnancov pre BOZP. Zistené nedostatky a závady následne odstrániť. Opatrenia investičného charakteru zahrnúť do príslušných plánov.

H. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

H.1. Sťažnosti zamestnancov a predchádzanie súdnym sporom

H.1.1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo plnenia záväzkov tejto KZ, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov, rieši nadriadený orgán

sťažovateľa a VZO. V prípade, že je podnet alebo sťažnosť ústna je prijímateľ podnetu alebo sťažnosti povinný spísať o jej predmete písomný záznam, ktorý podpíše sťažovateľ.

H.1.2. Postupom podľa ustanovenia bodu H.1.1. nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky na súde.

I. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

I.1.1. Táto KZ platí do 31.12. 2026. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, jeden rovnopis zostáva pre potreby spoločnosti KOVOHUTY Dolný Kubín, s.r.o.

I.1.2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

I.1.3. Zmeny v KZ možno uskutočniť po vzájomnej dohode zmluvných strán výlučne formou dodatku v písomnej forme. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 14 dní od ich predloženia.

I.1.4. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto KZ môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto zmluvy. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade pracovnoprávnych predpisov platných v čase platnosti KZ zostávajú záväzky v nich obsiahnuté v platnosti, pokiaľ to nebude v rozpore s novou právnou úpravou.

I.1.5. Neplnenie záväzkov prijatých v tejto KZ sa kvalifikuje ako porušenie pracovnoprávnych predpisov.

I.1.6. Prílohy a dodatky tejto KZ sú jej neoddeliteľnou súčasťou.

KOVOHUTY Dolný Kubín, s.r.o.
Nábřežie Oravy 625/12 ②
026 01 DOLNÝ KUBÍN
IČO:31646697, DIČ:2020426012
IČ DPH:SK2020426012

V Dolnom Kubíne, dňa 20.12.2022

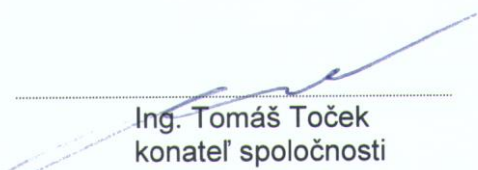
Za ZO OZ KOVO PRIMA:

Za KOVOHUTY Dolný Kubín s.r.o.


Péter Karč
Predseda ZO OZ KOVO PRIMA
Dolný Kubín


David B. Chapman
konateľ spoločnosti

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1


Ing. Tomáš Toček
konateľ spoločnosti

Príloha č. 1 – Práva zástupcov zamestnancov (odborov) v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch v zmysle platného znenia Zákonníka práce.

Príloha č. 2 – Tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

Príloha č. 3 – Rozsah a podmienky práce nadčas.

Príloha č. 4 – Interná správa ÚGR č. 02/2022 – Mimoriadna odmena pri dosiahnutí životného jubilea.

Príloha č. 5 – Príkaz GR č. 11/2022 – Stanovenie ukazovateľov štvrťročnej pohyblivej zložky mzdy pre technicko-hospodárskych zamestnancov spoločnosti.

Príloha č. 6 – Interná správa ÚGR č. 06/2021 – Vyplatenie mimoriadnej odmeny pri odchode zamestnanca do dôchodku

**Práva zástupcov zamestnancov (odborov)
v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v zmysle Zákonníka práce
s platnosťou od 01. 01. 2023**

Právny poriadok SR vytvára podmienky na účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a to buď priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov - príslušného odborového orgánu s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky prostredníctvom:

- a) **spolurozhodovania,**
- b) **prerokovania,**
- c) **práva na informácie,**
- d) **kontrolnou činnosťou.**

§ 11a ods. 1 znie:

Zástupcovia zamestnancov sú **príslušný odborový orgán**, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

§ 229 ods. 7 znie:

Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, **odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie** a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

Spolurozhodovanie (predchádzajúci súhlas, dohoda):

§ 39 ods. 2 - Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 84 ods. 1 - Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

§ 87 ods. 1 - Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.

Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 87 ods. 2 - Zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.

§ 88 ods. 1 - Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnu zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov.

§ 90 ods. 4 - Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.

§ 90 ods. 6 - Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny po dohode so zástupcami zamestnancov rozdeliť na dve časti.

§ 90 ods. 10 - Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času.

§ 91 ods. 2 - Podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov.

§ 93 ods. 3 - Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odsekov 1 a 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

§ 97 ods. 6 - Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

§ 97 ods. 9 - Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

§ 97 ods. 11 - Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 8. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno **dohodnúť výnimočne prácu nadčas** aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.

§ 98 ods. 9 - Pracovný čas u zamestnanca vykonávajúceho ťažkú telesnú prácu alebo ťažkú duševnú prácu, alebo prácu, pri ktorej by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia, nesmie presiahnuť osem hodín v priebehu 24 hodín. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade s právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci **vymedzí okruh ťažkých telesných prác alebo ťažkých duševných prác**, alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia.

§ 111 ods. 1 - **Čerpanie dovolenky** určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

§ 111 ods. 2 - Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov **určiť hromadné čerpanie dovolenky**, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

§ 119 ods. 2 - **Mzdové podmienky** zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve. Pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze.

§ 133 ods. 3 - Ak **zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce** nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.

§ 142 ods. 4 - Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, **ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa**, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

§ 144a ods. 6 - O tom, či ide o **neospravedlivené zameškanie práce**, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 240 ods. 9 - Zamestnávateľ môže dať **členovi príslušného odborového orgánu**, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Prerokovanie:

§ 29 ods. 2 - Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční **opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov**, prerokovať tieto opatrenia so zástupcami zamestnancov.

§ 73 ods. 2 - S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov **opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov** alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

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

§ 74 - **Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa** je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

§ 86 ods. 1 - **O rovnomernom rozvrhnutí pracovného času** rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 94 ods. 2 - **Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne**, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

§ 98 ods. 6 - Zamestnávateľ je povinný pravidelne prerokúvať so zástupcami zamestnancov **organizáciu práce v noci**. Zamestnávateľ je povinný zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcu charakteru ich práce a zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.

§ 141a - Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozil dôležitý záujem zamestnávateľa, môže zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov **zamestnancovi dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, prerušiť jeho výkon práce**. Zamestnancovi po dobu dočasného prerušenia výkonu práce patrí náhrada mzdy najmenej v sume 60 % jeho priemerného zárobku; ak sa závažné porušenie pracovnej disciplíny nepreukázalo, zamestnancovi patrí doplatok do výšky jeho priemerného zárobku.

§ 152 ods. 9 - Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov

a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom **poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,**

b) umožniť **stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien** za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,

c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.

§ 153 - Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov **opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov**, jej prehlbovanie a zvyšovanie..

§ 159 ods. 4 - Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia na **utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou** a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

§ 191 ods.4 - **Požadovanú náhradu škody** a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

§ 198 ods. 2 - Rozsah zodpovednosti podľa odseku 1 (**poskytnutie náhrady škody pri pracovnom úraze alebo zistenej chorobe z povolania**) je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

§ 237 ods. 2 - Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Informovanie (oboznámiť, predložiť, upovedomiť):

§ 229 ods. 2 - Zamestnanci majú právo na poskytovanie **informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa** a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

§ 238 ods. 2 - Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej **hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti**.

§ 22 ods. 1 - Zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty je povinný písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov **o platobnej neschopnosti** do desiatich dní od jej vzniku.

§ 29 ods. 1 - Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac **pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností** z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov o

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) dôvodoch prechodu,

c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

§ 47 ods. 4 - Zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov **správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch** v lehotách, ktoré s ním dohodol.

§ 48 ods. 8 - Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov **o pracovných miestach na neurčitý čas**, ktoré sa u neho uvoľnili.

§ 49 ods. 6 - Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

§ 73 ods. 2 - S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac **pred začatím hromadného prepúšťania** prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému

prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

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

§ 73 ods. 4 - Zamestnávateľ **po prerokovaní hromadného prepúšťania** so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,
- b) zástupcom zamestnancov.

§ 98 ods. 7 - Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

§ 237 ods. 4 - Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

Kontrola:

§ 149 ods. 1 - U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu **nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Pritom má právo najmä

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 239 Kontrolná činnosť - Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Odborová organizácia:

§ 149 ods. 2 - O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

§ 149 ods. 3 - O požiadavke na prerušenie práce podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce alebo príslušný orgán štátnej banskej správy. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce alebo príslušným orgánom štátnej banskej správy.

§ 229 ods. 6 - Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

§ 229 ods. 7 - Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na

spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

§ 230 ods. 2 -

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie.

§ 230 ods. 3 Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

§ 231 ods. 1 - Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

V Dolnom Kubíne 20. 12. 2022

Za VZO OZ KOVO PRIMA

Za vedenie KOVOHUTY s.r.o. Dolný Kubín

Peter Karč
predseda VZO OZ-KOVO PRIMA

David B. Chapman, konateľ spoločnosti

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12
026 01 Dolný Kubín

Ing. Tomáš Toček, konateľ spoločnosti

KOVOHUTY Dolný Kubín, s.r.o.
Nábřežie Oravy 625/12 ②
026 01 DOLNÝ KUBÍN
IČO:31646697, DIČ:2020426012
IČ DPH:SK2020426012

KOVOHUTY Dolný Kubín s.r.o.

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu - rok 2022

Počiatkový stav k 1.1.2022	51 370,57 EUR
Tvorba prídeltu sociálneho fondu :	24 957,84 EUR
Čerpanie - stravovanie zamestnancov :	47 013,12 EUR
Čerpanie - iné	38,10 EUR
Konečný zostatok k 31.12.2021	29 277,19 EUR

Kalkulácia ceny stravného lístka :	3,52 EUR	náklad spoločnosti
	2,28 EUR	sociálny fond

	5,80 EUR	

Vypracoval : Hudecová Helena

V Dolnom Kubíne dňa 11.01.2023



Schválil: David Chapman
Konateľ

Dohoda o podmienkach a rozsahu práce nadčas.

Zamestnávateľ: KOVOHUTY Dolný Kubín, s.r.o. Dolný Kubín (ďalej len zamestnávateľ)

a

ZO OZ KOVO (ďalej len ZO OZ KOVO PRIMA),

sa na základe § 97 ods. 9 Zákonníka práce dohodli na nasledovnom rozsahu a podmienkach práce nadčas na rok 2023:

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
- 2) U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.
- 3) Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
- 4) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
- 5) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 6) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
- 7) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - a) nalievavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
- 8) Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.
- 9) Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
- 10) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa § 97 ods. 8 ZP. So zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, možno dohodnúť výnimočne prácu nadčas aj na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov.
- 11) Prácu nadčas nemožno nariadiť zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, tehotnej žene, žene alebo mužovi trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov. Uvedení zamestnanci sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom.
- 12) Na prácu nadčas na rizikových pracoviskách udeľuje VZO predchádzajúci súhlas na celý rok 2023. Na toto obdobie môže zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý vykonáva rizikové práce, písomne dohodnúť prácu nadčas na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu.
- 13) O rozsahu práce nadčas pre kalendárny mesiac informuje zamestnávateľ VZO a zamestnancov. Pre účely tejto dohody sa informovaním o rozsahu práce nadčas rozumie stanovenie maximálneho počtu nadčasových hodín a dní v ktorých sa bude zabezpečovať práca nadčas. Zamestnávateľ informuje o tejto skutočnosti VZO písomnou formou.
- 14) Dosiahnutá mzda za nadčas pre technicko-hospodárskych zamestnancov – THZ sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna.

V Dolnom Kubíne dňa 20.12.2022

Za VZO OZ KOVO PRIMA

Peter Karč

predseda VZO OZ-KOVO PRIMA

Org. č.: 03-2309 -7305
Základná organizácia OZ KOVO
PRIMA Dolný Kubín
Nábřežie Oravy 625/12,
026 01 Dolný Kubín 1

Za vedenie KOVOHUTY s.r.o. Dolný Kubín

David B. Chapman, konateľ spoločnosti

Ing. Tomáš Toček, konateľ spoločnosti

KOVOHUTY Dolný Kubín, s.r.o.
Nábřežie Oravy 625/12 ②
026 01 DOLNÝ KUBÍN
IČO:31646697, DIČ:2020426012
IČ DPH:SK2020426012

Interná správa

č. 02/2022, ÚGR

Vec:

Mimoriadna odmena pri dosiahnutí životného jubilea

Stanovenie výšky mimoriadnej odmeny pre zamestnancov spoločnosti pri dosiahnutí životného jubilea:

Nárok na mimoriadnu odmenu pri dosiahnutí životného jubilea majú zamestnanci ktorí dovŕšili **50. a 60. rok** života a sú zamestnaní v spoločnosti viac ako dva roky, na dobu neurčitú. Výška odmeny je stanovená podľa odpracovaných rokov v spoločnosti:

2-5 rokov	50,- EUR
5-10 rokov	100,- EUR
10-15 rokov	150,- EUR
15 a viac rokov	200,- EUR

Výška mimoriadnych odmien je platná do 31.12.2025

Dolný Kubín, 7.2.2022

David Chapman

GR


Rozdeľovník: 1-LZ, 2-UGR

Príloha č. 3

**Stanovenie ukazovateľov štvrťročnej pohyblivej zložky mzdy
pre technicko-hospodárskych zamestnancov spoločnosti**

1. štvrťrok		
Splnenie štvrťročného plánu zisku spoločnosti	EUR	100 %
2. štvrťrok		
Splnenie štvrťročného plánu zisku spoločnosti	EUR	100 %
3. štvrťrok		
Splnenie štvrťročného plánu zisku spoločnosti	EUR	100 %
4. štvrťrok		
Splnenie štvrťročného plánu zisku spoločnosti	EUR	100 %

**Stanovenie ukazovateľov pre vyplatenie 13. a 14. platu
pre všetkých zamestnancov spoločnosti**

Vyplatenie 13. a 14. platu vo výške 50 % základného platu za sledované obdobie (t.j. 13. plat za mesiace 1 – 6 a 14. plat za mesiace 7 – 11) je podmienené nasledovne:

- maximálny počet neodpracovaných 10 dní z titulu PN, OČR v sledovanom období,
- pracovný pomer v spoločnosti minimálne 6 mesiacov,
- pri skončení pracovného pomeru sa pohyblivá zložka za daný polrok nevypláca,
- v prípade, že hospodársky výsledok za sledované obdobie bude nižší ako 100% z plánovaného hospodárskeho výsledku v sledovanom období, 13. a 14. plat nebude vyplatený.

Interná správa

č. 6/2021, ÚGR

Vec:

Vyplatenie mimoriadnej odmeny pri odchode zamestnanca do dôchodku

Zamestnanec odchádzajúci 1. krát na dôchodok má nárok na odchodné podľa Zákonníka práce.

Zamestnancovi zamestnávateľ poskytne navyše pri odchode na dôchodok mimoriadnu odmenu v nasledovnom rozsahu:

Zamestnanci výroby, údržby, dopravy, kontroly	1x priemerný mesačný plat
Predáci výroby, údržby, dopravy, kontroly	2x priemerný mesačný plat
Zamestnanci THZ	3x priemerný mesačný plat

Podmienkou na vyplatenie mimoriadnej odmeny je odpracovanie nepretržite minimálne 10 rokov v spoločnosti KOVOHUTY Dolný Kubín, s.r.o., pred odchodom na dôchodok.

V mimoriadnych prípadoch môže byť mimoriadna odmena navýšená alebo ponížená so súhlasom GR.

Interná správa je platná od 1.4.2021 na neurčito.

Dolný Kubín, 29.04.2021

David Chapman

GR

Rozdeľovník: 1-LZ, 2-ÚGR