

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
NA ROKY 2012 - 2015

OBSAH

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 – Predmet a účel zmluvy

Článok 2 – Záväznosť zmluvy

Článok 3 - Rozsah platnosti a účinnosti

Článok 4 - Uloženie a archivovanie

DRUHÁ ČASŤ VZŤAHY MEDZI ZMLUVNÝMI STRANAMI

Článok 5 – Záväzky zmluvných strán

Článok 6 – Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu

Článok 7 – Informovanie

Článok 8 – Prerokovanie

Článok 9 – Spolurozhodovanie

Článok 10 – Právo na kontrolu

TRETIA ČASŤ PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

Článok 11 – Politika zamestnanosti

Článok 12 – Predzmluvné vzťahy

Článok 13 – Vznik a skončenie pracovného pomeru

Článok 14 – Odstupné a odchodné

ŠTVRTÁ ČASŤ PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 15 – Pracovný čas

Článok 16 – Práca nadčas

Článok 17 – Nočná práca

Článok 18 – Dovoľenka

PIATA ČASŤ
PODMIENKY ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV

Článok 19 – Základné zásady

Článok 20 – Stupnica minimálnych mzdových taríf

Článok 21 – Mzda za prácu nadčas

Článok 22 – Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Článok 23 – Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Článok 24 – Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Článok 25 – Náhrada za pracovnú pohotovosť

Článok 26 – Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

ŠIESTA ČASŤ
PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 27 – Prekážky v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa

SIEDMA ČASŤ
OCHRANA PRÁCE

Článok 28 – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

ÔSMA ČASŤ
SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

Článok 29 – Stravovanie zamestnancov

Článok 30 – Pomoc v nezamestnanosti

Článok 31 – Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

Článok 32 – Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca

Článok 33 – Doplnkové dôchodkové sporenie

Článok 34 – Sociálny fond

DEVIATA ČASŤ
SŤAŽNOSTI A SPORY

DESIATA ČASŤ
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA NA ROKY 2012 – 2015

uzatvorená medzi

INTEGROVANÝM ODBOROVÝM ZVÄZOM

Vajnorská 1, 815 70 Bratislava (ďalej len „IOZ“)

zastúpeným

Ing. Dušanom Barčíkom, predsedom IOZ a JUDr. Martou Brodzianskou, podpredsedníčkou IOZ

a

ZVÄZOM STAVEBNÝCH PODNIKATEĽOV SLOVENSKA

Sabinovská 14, 821 02 Bratislava (ďalej len „ZSPS“)

zastúpeným

Ing. Zsoltom Lukáčom, prezidentom ZSPS a Ing. Pavlom Kováčikom, PhD., MBA, viceprezidentom ZSPS a predsedom Sociálnej komisie ZSPS.

(IOZ a ZSPS ďalej spolu len ako („zmluvné strany“)

PRVÁ ČASŤ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Predmet a účel zmluvy

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2012 - 2015 (ďalej len „KZVS“) je uzatvorená v súlade s ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a súvisiacimi právnymi predpismi.
2. Predmetom KZVS je stanovenie a spresnenie podmienok týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov, mzdových, sociálnych a ďalších nárokov zamestnancov, vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. KZVS upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
4. Táto KZVS je základom pre uzatváranie Podnikových kolektívnych zmlúv (ďalej len „PKZ“), ktoré zamestnancom zaručujú rovnaké alebo výhodnejšie nároky ako stanovuje táto KZVS.

Článok 2

Závaznosť zmluvy

1. Podmienky, nároky a povinnosti tejto KZVS sú záväzné pre všetky PKZ, pričom vymedzujú len ich minimálny rozsah a okruh zamestnancov a zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahujú.
2. V prípadoch, keď u zamestnávateľa, ktorý je uvedený v Prílohe č. 1 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 úpravu niektorých jej ustanovení v PKZ a PKZ nie je uzavretá, môžu byť tieto podmienky dohodnuté v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa alebo v pracovnej zmluve so zamestnancom.
3. U zamestnávateľov, kde pôsobí odborová organizácia má PKZ prednosť pred príslušným vnútropodnikovým predpisom zamestnávateľa.

Článok 3

Rozsah platnosti a účinnosti

Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1. 3. 2012. Platnosť a účinnosť tejto KZVS končí 31. 12. 2015.

Článok 4

Uloženie a archivovanie

KZVS je uložená na IOZ, ZSPS a Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Originál KZVS sú zmluvné strany povinné archivovať po dobu päť rokov od skončenia jej účinnosti.

DRUHÁ ČASŤ

VZŤAHY MEDZI ZMLUVNÝMI STRANAMI

Článok 5

Záväzky zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto KZVS a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. V súvislosti so záväzkami tejto KZVS:
 - zamestnávateľom pre účely tejto KZVS je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva v pracovnoprávnom vzťahu aspoň jednu fyzickú osobu – zamestnanca, je členom ZSPS, resp. je na neho táto KZVS rozšírená podľa príslušného právneho predpisu,
 - zamestnancom sa na účely tejto KZVS rozumie fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere so zamestnávateľom.
3. Príslušným odborovým orgánom pôsobiacim u zamestnávateľa podľa Stanov IOZ je Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu (ďalej len „ZO IOZ“) a jej

výkonným orgánom je Výbor ZO IOZ (ďalej len „V ZO IOZ“), ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene ZO IOZ. Štatutárnym zástupcom ZO IOZ je predseda ZO IOZ.

4. Príslušným vyšším odborovým orgánom je orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene IOZ.

Článok 6

Podmienky činnosti príslušného odborového orgánu

1. Volení členovia V ZO IOZ pôsobiaci u zamestnávateľa požívajú zvýšenú ochranu. Nesmú byť za plnenie ich úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. S členmi V ZO IOZ počas výkonu ich funkcie a šiestich mesiacov po skončení funkcie nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu V ZO IOZ skončiť pracovný pomer výpoveďou, alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, keď V ZO IOZ písomne neodmietne udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď zamestnávateľ o to požiadal.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne a v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážkach zo mzdy odborové príspevky a zasielať príslušné sumy na dohodnuté účty bez zbytočného odkladu.
4. Zamestnávateľ poskytne krátkodobo uvoľneným odborovým funkcionárom pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne podľa § 137 ods. 5, písm. c) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) - prekážka z dôvodu všeobecného záujmu v týchto prípadoch:
 - a) účasť predsedov ZO IOZ alebo ich zástupcov na rokovaní orgánov IOZ alebo na ich vzdelávaní,
 - b) na výkon funkcie v príslušnom odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v PKZ tak, aby boli vytvorené primerané podmienky na výkon ich činnosti.
5. Krátkodobo uvoľneným odborovým funkcionárom pri účasti na vzdelávaní patrí náhrada mzdy v sume ich priemerného zárobku.
6. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa v súlade s ustanoveniami ZP. Bližšie podmienky môžu byť dohodnuté v PKZ.
7. Zamestnávateľ zabezpečí funkcionárom a zamestnancom IOZ vstup na pracoviská všetkých členských organizácií za účelom plnenia ich odborárskych úloh a to na základe vopred dohodnutého termínu a zoznamu osôb.
8. Členovia príslušných odborových orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu obchodného tajomstva zamestnávateľa, alebo jeho oprávnených záujmov. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie.
9. V ZO IOZ je povinný predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, oboznámi ho so svojim organizačným členením a rozdelením kompetencií členov V ZO IOZ. O prípadných zmenách bude informovať zamestnávateľa najneskôr do jedného mesiaca po ich uskutočnení.

Článok 7 Informovanie

1. Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako i dôvodom predloženia s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
Zamestnávateľ informuje V ZO:
 - a) ročne o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t.j. o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
 - b) polročne o mzdových nákladoch a dosiahnutej priemernej mzde,
 - c) polročne o počte zamestnancov a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov,
 - d) štvrtročne o dojednaných nových pracovných pomeroch ,
 - e) štvrtročne o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený pracovný čas,
 - f) raz ročne písomne o skutočnostiach, ktoré sú nevyhnutné pre kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia kolektívnych zmlúv na základe požiadania V ZO IOZ.
2. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 8 Prerokovanie

Prerokovaním sa rozumie spoločné rokovanie, výmena názorov a dialóg zástupcov zamestnávateľa a V ZO IOZ, pričom sa ich stanoviská zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v primeranom časovom predstihu v predmetnej veci a to tak, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko V ZO IOZ. Za tým účelom zamestnávateľ poskytne V ZO IOZ potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s V ZO IOZ skutočnosti v súlade s ustanoveniami ZP:
 - 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 považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, najmenej jeden mesiac vopred,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov podľa potreby, najmenej však jedenkrát za rok.

- f) opatrenia prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac pred tým, než ich uskutoční,
- g) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu najmenej jeden mesiac vopred,
- h) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- i) zavedenie pružného pracovného času,
- j) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- k) organizáciu práce v noci najmenej jedenkrát za rok,
- l) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmeny,
- m) neospravedlnené zameškanie práce,
- n) úpravu podmienok poskytovania stravy počas prekážok v práci a rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie,
- o) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie najmenej jedenkrát za rok,
- p) požadovanú náhradu škody spôsobenú zamestnancom s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 33,19 Eur,
- q) prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa.

Článok 9 Spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, keď sa na realizáciu určitého právneho úkonu či opatrenia zamestnávateľa vyžaduje predchádzajúci súhlas V ZO IOZ alebo vzájomná dohoda v súlade s ustanoveniami ZP.

Zamestnávateľ spolurozhoduje s V ZO o:

- a) pracovnom poriadku,
- b) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a pružnom pracovnom čase,
- c) zavedení konta pracovného času,
- d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelení pracovného času tej istej zmeny, určení času potrebného na osobnú očistu,
- e) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie,
- f) rozsahu a podmienkach práce nadčas,
- g) pláne dovoleníek, hromadnom čerpaní dovolenky,
- h) vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu,
- i) vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- j) skončení pracovného pomeru s členom V ZO IOZ
- k) použití sociálneho fondu.

Článok 10 Právo na kontrolu

1. V ZO IOZ kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZVS a PKZ a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle príslušného ustanovenia ZP. Za tým

- účelom zamestnávateľ umožní vstup povereným členom V ZO IOZ na kontrolované pracoviská. Zamestnávateľ zabezpečí účasť svojho zástupcu pri kontrole.
2. Výsledky kontroly prerokuje zamestnávateľ s V ZO IOZ. V prípade zistenia porušenia príslušných právnych predpisov je zamestnávateľ povinný bezodkladne zabezpečiť nápravu.

TRETIA ČASŤ

PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

Článok 11

Politika zamestnanosti

Zmluvné strany vyhlasujú, že cieľom ich snaženia je realizácia politiky efektívnej zamestnanosti a dosiahnutie hospodársky priaznivej situácie zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa bude snažiť vytvárať podľa svojich možností podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzať prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov napr.:

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

Článok 12

Predzmluvné vzťahy

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

Článok 13

Vznik a skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
2. V pracovnej zmluve zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú:
 - druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručnú charakteristiku (spravidla popis pracovných činností),
 - miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
 - deň nástupu do práce,
 - skúšobnú dobu,
 - mzdové podmienky zamestnanca (ak nie sú dohodnuté v PKZ alebo v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa), výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky,
 - ďalšie podmienky o ktoré majú účastníci záujem.
3. Dĺžka skúšobnej doby je najviac tri mesiace; u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je

najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. V PKZ možno odchylné dohodnúť maximálnu dĺžku skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov.

4. Pracovný pomer možno skončiť:
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým skončením,
 - d) skončením v skúšobnej dobe.
5. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.
6. Výpovedná doba je jeden mesiac, ak nie je ďalej ustanovené inak.
7. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému dal zamestnávateľ výpoveď z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:
 - dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
8. Ak výpoveď dáva zamestnanec výpovedná doba je:
 - jeden mesiac, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok,
 - dva mesiace, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 14

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v ZP § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktoré je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP. Zamestnávateľ môže v PKZ dohodnúť podmienky poskytnutia odstupného nad rámec tejto KZVS.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnancovi podľa prvej vety, ktorého pracovný pomer trval u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov nepretržite 20 a viac rokov, patrí odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

ŠTVRTÁ ČASŤ

PRACOVNÝ ČAS A DOBA ODPOČINKU

Článok 15 **Pracovný čas**

1. Zamestnávateľa v PKZ dohodnú maximálnu dĺžku týždenného pracovného času, začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien a oznámia to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
2. Zamestnávateľa, ktorí neuzatvárajú PKZ stanovujú dĺžku týždenného pracovného času a jeho rozvrhnutie v súlade so ZP v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ môže v PKZ dohodnúť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce (najmenej 15 minút), ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času, ak sú vytvorené vhodné podmienky zamestnávateľom.

Článok 16 **Práca nadčas**

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. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť 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.
3. 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.
4. V PKZ možno odchyľne dohodnúť rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku a to najviac v rozsahu 200 hodín.

Článok 17 **Nočná práca**

1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 5. hodinou.
2. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
 - a) zabezpečiť podľa § 98 ZP, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej jeden raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena,

- b) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc,
- c) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcou charakteru ich práce.

Článok 18 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom V ZO IOZ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Po dohode s V ZO IOZ môže zamestnávateľ určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmami zamestnancov.

PIATA ČASŤ

PODMIENKY ODMEŇOVANIA ZAMESTNANCOV

Článok 19 Základné zásady

1. Táto KZVS upravuje minimálne mzdové nároky, podmienky na poskytovanie mzdy a ostatných mzdových náležitostí.
2. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Mzdové podmienky dohodne zamestnávateľ s V ZO IOZ v PKZ. V prípade, že u zamestnávateľa nepôsobí ZO IOZ, zamestnávateľ dohodne mzdové podmienky so zamestnancom v pracovnej zmluve.
3. Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v PKZ, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku podľa tejto KZVS.

Článok 20 Stupnica minimálnych mzdových taríf

1. Výška mzdového tarifu v jednotlivých stupňoch stanovuje minimálnu úroveň sadzieb mzdových taríf a v PKZ môže byť dohodnutá výhodnejšie.

2. Minimálne mzdové tarify

Tarifný stupeň	Mzdová tarifa	
	Eur/ hodina	Eur/mesiac
1	1,88	327,20
2	1,89	329,01
3	1,91	332,00
4	2,08	352,50
5	2,24	383,56
6	2,42	418,21
7	2,60	451,16
8		489,69
9		534,00
10		583,10
11		634,50
12		690,40

3. V KZVS je dohodnutý 12-triedny tarifný systém. V prípade, že zamestnávateľ uplatní odlišný tarifný systém, upraví sa výška taríf v jednotlivých tarifných stupňoch tak, aby mzdová tarifa najnižšieho a najvyššieho tarifného stupňa bola najmenej na úrovni mzdovej tarify stanovenej touto KZVS.

Článok 21 **Mzda za prácu nadčas**

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume:
25 % v pondelok – piatok a v sobotu,
50 % v nedeľu, v noci a počas sviatku
jeho priemerného zárobku.
Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 35 % jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tomto prípade mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas zamestnancovi nepatrí.
3. Ak sa mzda zamestnanca dohodla tak, že v nej bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku, v tom prípade zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas a nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Článok 22

Mzda a náhrada mzdy za sviatok

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. 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.

Článok 23

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 24

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce za sťažený výkon práce mzdová kompenzácia najmenej vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
2. V PKZ alebo v inom vnútropodnikovom predpise možno rozšíriť zoznam prác a pracovísk so sťaženým a zdraviu škodlivým pracovným prostredím. Pôjde najmä 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 výrazne sťažujú. Za prácu na pracoviskách podľa tohto rozšíreného zoznamu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v takomto prostredí mzdové zvýhodnenie, ktoré bude dohodnuté v PKZ.

Článok 25

Náhrada za pracovnú pohotovosť

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.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. 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.
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. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 26
Spoločné ustanovenia o odmeňovaní zamestnancov

1. Zamestnávateľ na základe splnenia podmienok dohodnutých v PKZ a spôsobu ich výpočtu môže vyplatiť zamestnancom trinásť mzdu.
2. Okruh mzdových zvýhodnení dohodnutých v tejto KZVS a ich výška je minimálna. Ďalšie mzdové zvýhodnenia na kompenzáciu osobitných pracovných podmienok a vplyvov a ich výšky sa môžu dohodnúť v PKZ.
3. Zamestnávateľ s V ZO IOZ môže dohodnúť v PKZ podmienky a výšku odmien poskytovaných pri významných životných a pracovných jubileách zamestnancov, prípadne aj pri iných príležitostiach.

ŠIESTA ČASŤ
PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 27

Prekážky v práci na strane zamestnanca a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ v PKZ dohodne s V ZO IOZ poskytnutie ďalšieho pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 ZP a z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.
2. V prípade uplatnenia § 142 ods. 2 ZP o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, keď zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy vo výške najmenej 50 % jeho priemerného zárobku. Ďalšie zvýšenie je možné dohodnúť v PKZ.

SIEDMA ČASŤ
OCHRANA PRÁCE

Článok 28

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Ochrana práce ako systém opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len BOZP), zachovania zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov a pracovných povinností a kvalifikácie vedúcich zamestnancov na všetkých stupňoch riadenia.

2. Náklady spojené so zaistovaním BOZP je povinný znášať zamestnávateľ, tieto náklady nesmie zamestnávateľ presunúť na zamestnanca.
3. Zamestnávateľ je povinný vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP) na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, taký osobný ochranný pracovný prostriedok, ktorý spĺňa požiadavky na ich ochranu podľa osobitných predpisov (certifikáciu, účinnosť, vhodnosť, atď.).
4. Zamestnávateľ je povinný v súlade s právnymi predpismi realizovať opatrenia na predchádzanie vzniku ochorení podmienených prácou, ako sú napr. obmedzovanie pôsobenia zdraviu škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia na zamestnancov, a to technickými, organizačnými a inými ochrannými a preventívnymi opatreniami vrátane zabezpečenia pitného režimu pre zamestnancov podľa osobitných predpisov.
5. Zamestnávateľ je povinný v prípade, ak to určujú právne predpisy zabezpečiť vykonávanie spoločných previerok všetkých pracovísk bezpečnostnotechnickou službou a prípadne pracovnou zdravotnou službou v spolupráci s V ZO IOZ vrátane zástupcov zamestnancov pre BOZP. Zistené nedostatky je povinný zamestnávateľ v krátkom čase odstrániť.
6. Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Zamestnancov možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s ich písomným súhlasom. Zamestnávateľ im môže na základe ich aktívnej činnosti vyplácať odmenu vo výške dohodnutej v PKZ.
7. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
8. Zamestnávateľ umožní V ZO IOZ ako aj zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky BOZP, vyšetrovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa osobitného predpisu, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách vykonávaných príslušným inšpektorátom práce resp. príslušným orgánom dozoru, poskytne informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a hodnotení. Zamestnávateľ predloží V ZO IOZ a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť súvisiace podklady a poskytne im primeraný čas na vyjadrenie sa k nim.
9. Zamestnávateľ nahlási každý závažný pracovný úraz a novovzniknutú chorobu z povolania zástupcovi zamestnancov pre BOZP a oboznámi s nimi V ZO IOZ.
10. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom po skončení práceneschopnosti z titulu pracovného úrazu alebo choroby z povolania v prípade nemožnosti vykonávania práce v doterajšom pracovnom zaradení podľa možnosti iné vhodné pracovné zaradenie.
11. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu BOZP, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia BOZP zasadá najmenej raz za rok.
12. ZIBP Integrovaného odborového zväzu kontrolujú plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP a na plnenie týchto úloh majú vytvorený vlastný systém kontroly. Zamestnávateľia im vytvoria také podmienky, aby mali s povereným zástupcom

- zamestnávateľa umožnený bezpečný vstup na jednotlivé pracoviská zamestnávateľa a poskytnú im na požiadanie všetky potrebné informácie, týkajúce sa oblasti BOZP.
13. Výsledky kontrolnej činnosti zo strany ZIBP zamestnávateľ bezodkladne prerokuje vo vedení spoločnosti za účelom prijatia nevyhnutných opatrení na odstránenie prípadných zistených nedostatkov. Zamestnávateľ bezodkladne písomne informuje ZIBP o prijatých opatreniach a podľa závažnosti zistených nedostatkov mu umožní aj následnú kontrolu na tomto pracovisku, zameranú na zistenie skutkového stavu z predošlej kontroly.
 14. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude posudzovať ako nesplnenie pracovnej povinnosti, ak zamestnanec nevykoná prácu, ktorá je v rozpore s predpismi BOZP a ktorá bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život, alebo zdravie a život iných osôb. Zamestnanec je o takomto stave povinný bezodkladne preukázateľne informovať svojho priameho nadriadeného.

ÓSMA ČASŤ

SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA

Článok 29

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, vo všetkých pracovných zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytnutie ďalšieho teplého jedla sa dohodne v PKZ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie okrem príspevku vyplývajúceho zo ZP aj príspevkom zo sociálneho fondu, ktorého výška bude dohodnutá v PKZ. U zamestnávateľov, ktorí neuzatvárajú PKZ výška príspevku bude určená v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa po prerokovaní so zamestnancami.
3. Výška úhrady od zamestnanca za stravný lístok, resp. stravovaciu poukážku bude dohodnutá v PKZ, alebo v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa po prerokovaní so zamestnancami.
4. Zamestnávateľ môže po dohode s V ZO IOZ upraviť v PKZ podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci a rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie.
5. Pre zamestnancov, ktorí pracujú v noci, môže zamestnávateľ, ak to nevyklučujú podmienky výkonu práce na pracovisku vytvoriť podmienky na poskytnutie jedného hlavného jedla a bude zabezpečovať teplé nápoje počas pracovnej zmeny. Podmienky realizácie budú dohodnuté v PKZ alebo v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa.

Článok 30

Pomoc v nezamestnanosti

V prípade skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP alebo dohodou z týchto dôvodov, po dobu evidovania bývalého zamestnanca na miestne príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, môže zamestnávateľ odložiť splácanie dlhov zamestnanca voči zamestnávateľovi, najdlhšie však počas 12 mesiacov, ak sa nedohodnú inak.

Článok 31

Výpomoc pri úmrtí zamestnanca

1. V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania prináleží pozostalým, okrem odškodnenia podľa príslušných predpisov, ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prislúcha manželke (manželovi) a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok.
2. Výšku výpomoci dohodnú zmluvné strany v PKZ osobitne pre jednotlivé skupiny osôb, pričom výška nesmie byť menšia ako trojnásobok priemernej mesačnej mzdy zomrelého zamestnanca. Toto ustanovenie sa neuplatní, ak sa zamestnávateľ zbavil úplne zodpovednosti za pracovný úraz alebo chorobu z povolania a v prípade, že predmetná udalosť je krytá osobitnou poisťovnou zmluvou vzťahujúcou sa na všetkých zamestnancov pre prípady úmrtia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Článok 32

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti za 1.- 3. deň vo výške 25 %, za 4.- 10. deň 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného v zmysle platného zákona o sociálnom poistení. Ďalšie úpravy je možné dohodnúť v PKZ, alebo v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa.

Článok 33

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Ak na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia budú u zamestnávateľa práce zaradené do kategórie 3 alebo 4, do ôsmich dní od začatia výkonu týchto prác zamestnávateľ uzatvorí s vybranou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva práce zaradené u zamestnávateľa do kategórie 3 alebo 4 je tento povinný platiť mu príspevky najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca v zmysle príslušných právnych predpisov. Od dňa nasledujúceho po skončení vykonávania prác v zmysle ods. 1 sa doplnkové dôchodkové sporenie preruší.
3. V PKZ sa môžu dohodnúť podmienky, platenie príspevkov zamestnávateľa a ich výška aj pre iné kategórie zamestnancov, ako je uvedené v ods. 1 tohto článku. Výška príspevku zamestnávateľa a podmienky môžu byť dohodnuté v PKZ, alebo v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa.

Článok 34

Sociálny fond

1. Zamestnávatelia tvoria sociálny fond:
 - a) povinným prídedom vo výške 0,6 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,

- b) ak zamestnávateľ dosiahne za predchádzajúci rok zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti v zmysle príslušných právnych predpisov, bude povinný prídelať zvýšený o 0,4 %; t.j. na 1,0 %.
 - c) ďalším prídelať dohodnutým v PKZ, najviac vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného príslušným právnym predpisom.
2. Tvorba sociálneho fondu, jeho použitie a podmienky poskytovania príspevkov z neho budú dohodnuté v PKZ, alebo v príslušnom vnútornom predpise zamestnávateľa.

DEVIATA ČASŤ

SŤAŽNOSTI A SPORY

1. Všetky spory zmluvných strán týkajúce sa tejto KZVS sa budú riešiť prednostne dohodou, a to kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov jej signatárov. V prípade neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.
2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania PKZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom rieši zamestnávateľ a v ZO IOZ prednostne dohodou.
3. Postupom uvedeným v ods. 2 tohto článku nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

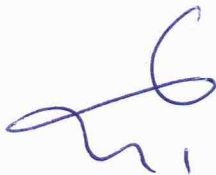
DESIATA ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Plnením záväzkov tejto KZVS uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú v medziach svojej pôsobnosti a v rámci svojich možností zabezpečovať, aby túto KZVS dodržiavali zamestnávateľia, zamestnanci a príslušné odborové orgány.
3. Zmluvné strany minimálne raz ročne prerokujú plnenie tejto KZVS.
4. Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto KZVS môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZVS. Povinnosť druhej strany vyjednávať vzniká vtedy, keď došlo ku zmene právnych predpisov, platných v čase jej uzatvorenia alebo k podstatnej zmene ekonomických podmienok za ktorých bola uzatvorená.
5. KZVS je možné meniť len po dohode zmluvných strán písomnou formou. O návrhoch na zmenu KZVS sú obidve zmluvné strany povinné rokovať do 30 kalendárnych dní od ich doručenia, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
6. Dohodnuté zmeny budú prijaté dodatkom ku KZVS, ktorý má rovnakú právnu účinnosť ako KZVS. Do prijatia zmeny KZVS sú zmluvné strany viazané doterajším znením KZVS.

7. Pri príprave KZVS na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú potrebné sociálnoekonomické informácie.
8. Táto zmluva je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári a jeden bude odovzdaný k uloženiu na MPSV a R SR.
9. KZVS je záväzná pre zmluvné strany a zamestnávateľov uvedených v Prílohe č. 1 k tejto KZVS.

V Bratislave, dňa.....29.2.2012.....



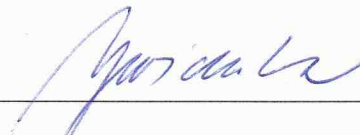
Ing. Zsolt Lukáč
prezident ZSPS



Ing. Dušan Barčík
predseda IOZ



Ing. Pavol Kováčik, PhD., MBA
viceprezident ZSPS a predseda
Sociálnej komisie ZSPS



JUDr. Marta Brodzianska
podpredsedníčka IOZ

Zoznam členov ZSPS

Príloha č. 1

Príloha ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2012 - 2015 uzatvorenej medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska

P.č.	Firma	Mesto	Ulica	PSČ	IČO	Kód SK NACE
1	ADVANTAGE COMMERCE s.r.o.	Banská Bystrica	Viestova 405/6	974 01	36623814	47790
2	ARDOS AZ a.s.	Bratislava	Púchovská 2	831 06	31384081	71110
3	ASUAN a.s.	Košice	Magnezitárska 5	040 13	36594377	46900
4	BALA, a.s.	Holíce	Velká Budafa 66	930 34	36228427	41201
5	BASF Slovensko spol. s r.o.	Bratislava	Prievozska 2	821 09	31345603	46750
6	BAU CARGO, s.r.o.	Žilina	Velká okružná 43	010 01	45892849	43110
7	Bau3Mex a.s.	Bratislava	Príjazdna 7/A	831 07	35761903	41202
8	BCI, a.s.	Žilina	M.R.Štefánika 32	012 39	31617794	41202
9	BETAMONT s. r.o.	Zvolen	J. Jesenského 1054/44	960 03	31564518	42220
10	BITTERA SERVIS, s.r.o.	Šamorín	Bratislavská 81/37	009 31	36246859	43220
11	BK group, a.s.	Piešťany	Dopravná 1	921 01	34119442	46140
12	BÖGL a KRÝSL, k.s. - pobočka	Prešov	Budovateľská 48	080 01	42027101	42130
13	BOTH, s.r.o.	Povoda	Lidér Tejed 37	929 01	36242861	43320
14	CELOX spol. s r.o.	Viničné	Záhradná 583/52	900 23	30998239	46190
15	CESTY NITRA, a.s.	Nitra	Murgašova 6	949 78	34128344	42110
16	DANFOSS, spol. s r.o.	Zlaté Moravce	Továrnska 49	953 01	31362176	46740
17	DOPRASTAV EXPORT s r.o.	Bratislava	Staviteľská 5	831 04	35723696	42130
18	Doprastav, a.s.	Bratislava 29	Drieňová 27	826 56	31333320	42110
19	DOPRAVOPROJEKT, a.s.	Bratislava	Kominárska 2,4	823 03	31322000	71129
20	E - THERM s.r.o.	Bratislava	Majernikova 58	841 05	36839957	70220
21	Eiffage Construction Slovenská republika, s.r.o.	Bratislava	Mlynské Nivy 58	821 05	35740655	41209
22	EKOSTAV a.s.	Michalovce	Špitálska 10	071 80	681245	41202
23	ELLIO, spol. s r.o.	Nitra	Novozámocká 242	949 05	36530328	41202
24	ergia, s.r.o.	Bratislava	Zálužická 9	821 01	31349315	71129
25	EUROVIA SK, a.s.	Košice - Barca	Osloboditeľov 66	040 17	31651518	42110
26	FINETIS, s.r.o.	Bratislava	Mošovského 16	811 03	35726431	68200
27	GasOil engineering, a.s.	Poprad	Karpatská 3256/15	058 01	36471224	74200
28	GEOCONSULT, spol. s r.o.	Bratislava 25	Miletičova 21, P.O.Box 34	820 05	31422969	71129
29	H B H, a.s.	Považská Bystrica	Robotnícka 286	017 01	31617913	41202
30	HASIL, s.r.o.	Bratislava	Tomašikova 19	821 02	36030279	46990
31	Hauraton Verwaltung GmbH, o.z.z.o.	Bratislava	Blatnícka 3	831 02	35992999	73110
32	HORNEX, a.s.	Bratislava 42	Agátová 1	841 01	35802570	41202
33	HRONSTAV 01, spol. s r.o.	Brezno	Rázusova 51	977 01	30225655	23630
34	HYDROBETON s.r.o.	Bratislava	Staviteľská 3	831 04	44910452	41202
35	IC Consultancy - Ing. Igor Čajda	Bratislava	Rozvodná 7	831 01	37476468	70220
36	IDOPS, družstvo	Bratislava 1	Hýrošova ul. 3	811 04	684872	41202
37	Ing. Milan Štupák - IVS	Stará Lubovňa	Garbiarska 11	064 01	10769676	41209
38	INICO TREBIŠOV spol. s r.o.	Trebišov	Ruskovská 6	075 01	36201537	71129
39	Inžinierske stavby, a. s.	Košice	Priemyselna 7	042 45	31651402	71110
40	IPEC Projekt, s.r.o.	Bratislava 3	Roľnícka 116	831 07	35683881	23320
41	IPELSKÉ TEHELNE a.s.	Lučenec	Ul. M. Rázusa 29	984 01	36008745	42130

42	ISAR, spol. s r.o.	Bratislava	Páricková 24	821 08	31334571	42990
43	JOLLYJOKER, a.s.	Bratislava	Pod Klepáčom 5	833 72	685810	58110
44	JAGA GROUP, s.r.o.	Bratislava 5	Imricha Karvaša 2, P.O.Box 61	811 07	35705779	41202
45	KaP Bau, s.r.o.	Žilina	Dolné Rudiny 3	010 01	36394491	43990
46	Keller špeciálne zakladanie, spol. s r.o.	Bratislava 2	Hraničná 18-AB6	821 05	30775442	71129
47	Keraming a.s.	Trenčín	Jesenského 3839	911 01	31431968	23990
48	KNAUF Bratislava s.r.o.	Bratislava	Prievozská 2/A	821 09	31348505	46730
49	Knauf Insulation, s.r.o.	Nová Baňa	Železničný rad 24	968 14	31628109	23990
50	KONSTRUKCE Media, s.r.o.	Ostrava-Vitkovice	Na obvodu 1098/41	703 00	25851276	41209
51	KP building, s.r.o.	Spišská Nová Ves	Letná 58	052 01	45966354	41100
52	KVANT spol. s r.o.	Bratislava	FMFI Mlynská dolina	842 48	31398294	46900
53	Leier Baustoffe SK s.r.o.	Bratislava	Pribylinská 3	831 04	35890509	23690
54	LIGHTECH, spoločnosť s ručením obmedzením	Bratislava	Beňadická 10	851 06	35 79 63 32	71129
55	Lubomír Svetlík - MIRADOR	Banská Štavnica	Ilija 51	969 01	34543783	43290
56	MOLDA stavebná spoločnosť, s.r.o.	Nové Zámky	Žerotinova bašta 1	940 01	36555801	41209
57	MONT ELEKTRO, a.s.	Banská Bystrica	Kremnička 47/A	974 05	36031178	23120
58	NH Hager Niederhuber Advokáti s.r.o.	Bratislava	Cintorínska 3/a	811 08	36659746	69100
59	NITRASKLO, akciová spoločnosť	Nitra	Levická 3, P.O.Box 33 D	950 15	17638640	23310
60	Novosedlík, spol. s r.o.	Nitra	Chotárna 41	949 01	34104402	23650
61	OHL Pozemné stavby, a.s.	Bratislava V	Einsteinova 23	851 01	43941664	4120
62	ORGA - TRADE a.s.	Bratislava	Račianska 188	830 04	31402038	62090
63	OSP, a.s., Obchod.Stavebníctvo.Podnikanie Prievidza	Prievidza	Košovská cesta 24	971 31	31560440	77320
64	OTYK invest, spol. s r.o.	Bratislava	Námestie sv. Františka 18B	841 04	18046428	41202
65	PIO KERAMOPROJEKT, a.s.	Trenčín	Dolný Šianec 1	911 48	36308862	22210
66	PL - PROFY, spol. s r.o.	Orlov 344		065 43	36482153	25110
67	POLYFORM, s.r.o.	Podolíneec	Terézie Vansovej 10	065 03	31679137	41202
68	PREFA Sučany, a.s.	Sučany	Podhradská cesta 2	038 52	31561748	71129
69	PROMA, s.r.o.	Žilina	Bytčická 16, P.O.Box 4	010 01	31621252	43330
70	PROMT, s.r.o.	Martin	Robotnícka 1A	036 01	36401391	41202
71	PRVÁ POPRADSKÁ DEVELOPERSKÁ, s.r.o.	Poprad	Dostojevského 23	058 01	44646704	71129
72	PS - NOVOPS, a.s.	Lučenec	Novomeského 5	984 01	36031534	25120
73	PSJ Hydrotranzit, a.s.	Bratislava	Vlčie hrdlo 90	821 07	35833106	46900
74	PYROBATYS, a.s.	Batizovce	Osloboditeľov 283	059 35	31701035	41209
75	RANDA + R s.r.o.	Banská Bystrica	Senická cesta 5	974 01	36058262	41202
76	REDOM s.r.o.	Bratislava	Lišchie Nivy 4	821 08	31387764	46690
77	REKMA - Trading, s.r.o.	Holíč	Kopčanská 64/60	908 51	36223760	43990
78	ROBERT BOSCH, spol. s r.o.	Bratislava 29	Dr. Vladimíra Clementisa 10	826 47	31355579	47789
79	Saint-Gobain Konstruktion Products, s r.o.	Bratislava 3	Stará Vajnorská 139	831 04	31389139	23610
80	SATES a.s.	Považská Bystrica	Slov. patrizánov 1423/1	017 01	31628541	41202
81	SAVT Slovenská asociácia výrobcov transportbetónu	Bratislava	Kolísková 1	841 05	31752560	94110
82	SEMELROCK STEIN + DESIGN Dlažby s.r.o.	Sereď	Trnavská 3728	926 01	35703601	41202
83	SEMOS, spol. s r.o. Prešov	Prešov	Budovateľská 48,P.O.Box 248	080 01	31686320	42110
84	SIBAMAC, a.s.	Bratislava 3	Stará Vajnorská 25	832 17	31321275	41202
85	SKANVOR s.r.o.	Sklabiňa	Sklabiňa 112	038 03	31564666	41202
86	SLOVEKO, a.s.	Banská Bystrica	Mladých budovateľov 2	974 11	36012238	43990
87	Slovpanel a.s.	Žilina	Kamenná cesta 3	010 88	31634770	71129
88	SLOVTEAM, s.r.o.	Trstená	Oravická 614	028 01	43874703	55200
89	SOFIZ s.r.o.	Viničné	Družstevná 33a	900 23	44649495	47990
90	SPOJSTAV spol. s r.o. Spišská Nová Ves	Spišská Nová Ves	Sadová 9	052 01	31720986	41202
91	SPROBUJ spol. s r.o.	Nitra	Farská 1	949 01	36288390	71129
92	SQS HYDRO s.r.o.	Bratislava	Kutlikova 17	851 02	35944072	41100

93	SQS TEAM, s.r.o.	Bratislava	Laskomerského 2	831 03	36299642	46900
94	STAVBA A INŽINIERING, s.r.o.	Vráble	Štúrova 412	952 01	36557277	41209
95	STAVENA Michalovce, spol. s r.o.	Michalovce	Masarykova 57	071 01	31708277	43220
96	STAV-MONTÁŽE, s.r.o.	Poprad	Partizánska 1849	058 01	36486523	41201
97	STAVOINVESTA DS, spol. s r.o.	Dunajská Streda	Kukučínová 479/24	929 01	31418775	41202
98	STAVOMONT SP Snina, spol. s r.o.	Snina	Stakčinska 758/8	069 01	31722849	43990
99	STAVOTERM Michalovce, s.r.o.	Michalovce	Stavbárov 12	071 01	31663834	46750
100	STAVOÚNIA a.s.	Lučenec	Fifakovská cesta	984 01	31561403	23630
101	STAVTEES, s.r.o.	Bratislava	Geologická 21	821 06	35791187	41209
102	Steelmont Construction, a.s.	Bratislava	Matúšova 56/A	811 04	43843115	41209
103	STOMIX Slovensko, s.r.o.	Banská Bystrica	29. augusta 35	974 01	36029351	23690
104	STRABAG s.r.o.	Bratislava	Mlynské Nivy 61/A	825 18	17317282	41209
105	STUPRA, s.r.o.	Bardejov	Pod papierňou 46	085 01	43999808	41209
106	Swietelsky - Slovakia, spol. s.r.o.	Bratislava	Mokráň záhon 4	821 04	896225	41201
107	ŠINKO - DREVOVÝROBA, s.r.o.	Bratislava - Jarovce	Palmová 119/25	851 10	35764406	43910
108	Špeciálne izolácie Bratislava a.s.	Bratislava 2	Bajkalská 30	827 38	31321861	95220
109	ŠTUDIO - 21 plus, s.r.o.	Bratislava	Záhradnícka 13	811 07	35765607	41209
110	TEBAU, spol. s r.o.	Bratislava	Bojnická 18/C	831 04	31371337	43990
111	TECTUM NOVUM, a.s.	Zemné	Zemné 1195	941 22	34126473	41202
112	TEERAG-ASDAG Slovakia s.r.o.	Bratislava	Plynárenská 1	821 09	36667102	43290
113	Technický a skúšobný ústav stavebný, n.o.	Bratislava 2	Studená 3	821 04	31821987	58140
114	TERMOSTAV - MRÁZ, s.r.o., Košice	Košice	Priemyselná 3	042 99	31681255	41201
115	TERMSTAV a. s.	Bratislava 4	Pribišova 47, P.O.Box 62	840 04	31321607	46900
116	TIMEX - Martin Kríštiak, s.r.o.	Turzovka	Predmier 50	023 54	44258011	25120
117	TM-STAV, s.r.o.	Dunajská Streda	Trhoviško 235/7	929 01	31408320	42990
118	TŮV SŮD Slovakia s.r.o.	Bratislava	Jaškova 6	821 03	35 85 22 16	71200
119	ÚEOS - Komerčia, a.s.	Bratislava 26	Ružová dolina 27	824 69	31331220	43130
120	URANPRES, spol. s r.o.	Spišská Nová Ves	Fraňa Kráľa 2	052 80	31676855	42110
121	Ústav vzdelávania a služieb, s.r.o.	Bratislava 37	Bárdošova 33	833 12	35810700	43320
122	VÁHOSTAV - SK, a.s.	Žilina	Hlínská 40	011 18	31356648	43120
123	VEKTOR - družstvo	Senica	Kolónia - areál, P.O.Box 160	905 01	31419127	43290
124	Ventana, s.r.o.	Myjava	Pakanská 12	907 01	36338842	42110
125	Viliam Ondrejka ViOn	Machulince	Obycká 20	951 93	14043971	41202
126	Vladimír Grznár - GRZNÁR COMPANY	Topoľčany	Odbojárov 20	955 01	11740124	62020
127	VOD - EKO a.s Trenčín	Trenčín	Zlatovská 2193/33	911 38	314111908	68320
128	VODOHOSPODÁRSKE STAVBY-ekologický podnik, a.s.	Bratislava	Pestovateľská 8	841 01	31320082	42990
129	VÚSI, spol. s r.o.	Košice	Garbiarska 5	040 01	31687474	73110
130	VYDAVATEĽSTVO EUROSTAV, spol. s r.o.	Bratislava 3	Nová 3	831 03	31394515	58140
131	ZEPRIS s.r.o.	Rovinka	Hlavná 324	900 41	35761024	42990
132	ZIPP BRATISLAVA spol. s r.o.	Bratislava 3	Mlynské Nivy 61/A	820 15	31355161	41202