



OBALY  
**SOLO** RUŽOMBEROK

**palety**  
Ružomberok

strážna služba  
**vla - sta**  
člen skupiny MONDI BUSINESS PAPER SCP

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky

**2007 – 2010**

Upravená podľa Zákonníka práce (Zákon č. 311/2007 Z. z.) platného od 1.9.2007

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2007 - 2010**

**uzatvorená**

**medzi**

**MONDI BP SCP, a.s., Ružomberok,**

**zastúpenou**

**Ing. Miloslavom ČURILLOM, predsedom predstavenstva MONDI BP SCP, a.s., Ružomberok**  
**Eliazom AMAROM, prezidentom MONDI BP SCP, a.s., Ružomberok**

**OBALY SOLO, s.r.o., Ružomberok**

**zastúpenou**

**Martinom IVANIČOM, konateľom Obaly Solo, s.r.o., Ružomberok**  
**Martinom HÚSKOM, konateľom Obaly Solo, s.r.o., Ružomberok**

**PALETY, s.r.o., Ružomberok**

**zastúpenou**

**Jaroslavom PUDIŠOM, konateľom Palety, s.r.o., Ružomberok**  
**Martinom HÚSKOM, konateľom Palety, s.r.o., Ružomberok**

**Strážna služba VLA-STA, s.r.o., Ružomberok**

**zastúpenou**

**Lukášom KEYZLAROM, konateľom Strážna služba Vla-Sta, s.r.o., Ružomberok**

**a**

**Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov drevárskeho,  
nábytkárskeho, papierenského priemyslu, L a VH Severoslovenských  
celulózk a papierní, akciová spoločnosť, Ružomberok,**

**zastúpenou**

**Milanom KELČÍKOM, predsedom ZV OZ DLV MONDI BP SCP a.s. Ružomberok**

**Základnou odborovou organizáciou Nezávislých kresťanských odborov  
Slovenska pri Mondí BP SCP a.s. Ružomberok,**

**zastúpenou**

**Róbertom MACKOM, predsedom ZOO NKOS MONDI BP SCP a.s. Ružomberok**

## **PRVÁ ČASŤ** **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Táto kolektívna zmluva (ďalej len zmluva) je záväzná pre OZ DLV MONDI BP SCP a.s. Ružomberok, OO NKOS (ďalej len odbory) a zmluvné strany zamestnávateľa:

Mondi Business Paper SCP, a.s. Ružomberok  
Obaly Solo, s.r.o. Ružomberok  
Palety, s.r.o. Ružomberok  
Strážna služba – Vla-Sta, s.r.o. Ružomberok

### **Článok 2**

Zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých a to v súlade s právnymi predpismi a stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovno právne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov. Podniková kolektívna zmluva rešpektuje záväzky dohodnuté vo Vyššej kolektívnej zmluve.

Zmluva je záväzná pre zmluvné strany uvedené v preambule tejto zmluvy a ich prípadných právnych nástupcov. V jej obsahu upravenými nárokmi, alebo inými právami alebo povinnosťami sa vzťahuje na všetkých zamestnancov

Za príslušné odborové orgány u zamestnávateľov pre potreby tejto zmluvy sa považujú závodné výbory ZO OZ DVL a NKOS.

### **Článok 3**

Zmluvné strany sa zaväzujú usilovať o rozšírenie účinnosti tejto zmluvy na zamestnávateľov v odvetví celulózo papierenského priemyslu na Slovensku, ktorí nie sú členmi ZCPP SR a pôsobia v nich odborové organizácie OZ DLV s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a vzájomných vzťahov zamestnávateľov, zamestnancov a odborových organizácií vymedzených touto zmluvou.

## **DRUHÁ ČASŤ**

### **Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať postavenie a právomoci odborov vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto zmluvy a nevytvárať si pritom prekážky pri realizovaní dohodnutých záväzkov.

#### **Článok 5**

Zamestnávateľia a odbory sa zaväzujú vzájomne informovať o:

1. záväzných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto zmluvy
2. stave a vývoji členskej základne, počte členov
3. svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ a odborové organizácie budú vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov. Pre obojstrannú spoluprácu a dobrú informovanosť sa budú organizovať pravidelné stretnutia vedenia spoločnosti a zástupcov odborov. Kooperáciu je možné zabezpečiť aj formou účasti zástupcu odborového orgánu na závažných projektoch.

#### **Článok 7**

##### **Prerokovanie**

Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom najmä :

1. opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred
2. zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia najmenej jeden mesiac vopred
3. opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred
4. všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred
5. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa najmenej desať dní vopred, pred ich prijatím

6. opatrenia, ktoré sa týkajú stravovacích (vrátane bufetov) a sociálnych zariadení zamestnávateľa, priebežne
7. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov, priebežne
8. výpoveď zo strany zamestnávateľa, priebežne
9. organizáciu práce v noci najmenej jedenkrát za rok
10. vydanie predpisov, ktoré sa týkajú bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, sociálnych a personálnych otázok priebežne
11. požadovanú náhradu škody nad 2000,- Sk a obsah dohody o spôsobe jej úhrady , priebežne
12. opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov, najmenej 14 dní pred ich prijatím
13. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie, najmenej jedenkrát za rok.

Na uvedené účely zamestnávateľ poskytuje odborovým orgánom potrebné písomné informácie, konzultácie a doklady spravidla 14 dní vopred a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

### **Článok 8**

Za opatrenia, týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať podľa § 237, ods.2 ZP s príslušným odborovým orgánom sa považujú:

1. opatrenia týkajúce sa jedného a viac percent z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľov s viac ako 500 zamestnancami
2. opatrenia týkajúce sa piatich a viac zamestnancov u zamestnávateľov, ktorí majú do 500 zamestnancov

Uvedené vymedzenie neplatí pri aplikácii § 73 ZP .

### **Článok 9**

Informovaním podľa tejto zmluvy sa rozumie :

1. preukázateľné odovzdanie príslušných podkladov, alebo
2. účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na rokovaní príslušného odborového orgánu.

## **Článok 10 Právo na informácie**

Zamestnávateľ písomne informuje odborový orgán najmä:

1. jedenkrát za rok o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, o jeho perspektíve s výnimkou obchodného tajomstva
2. pravidelne mesačne o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa
3. pravidelne mesačne o:
  - a) čerpaní mzdových prostriedkov, priemernej mzde za spoločnosť a plnenie prémieových ukazovateľov
  - b) stave zamestnancov a nadčasovej práce
  - c) prijatých a uvoľnených zamestnancov v členení podľa organizačnej štruktúry aj so stručným dôvodom uvoľnenia
4. pravidelne 1x polročne o stave a vývoji bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
5. jedenkrát mesačne o počte a profesijnej štruktúre zamestnancov dočasne pridelených na výkon práce k inému zamestnávateľovi
6. priebežne o výsledkoch prerokovania s príslušným úradom práce, týkajúcich sa opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť.

## **Článok 11 Podmienky činnosti**

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovým organizáciám bezplatne miestnosti v primeranom rozsahu a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou:

1. používanie spojových prostriedkov, poštovné, fax, PC
2. rozmnožovacie a kopírovacie zariadenie podľa potreby
3. umožní, aby odborová organizácia na svoje náklady v priestoroch spoločnosti umiestnila svoje nástenky, na miestach určených vzájomnou dohodou
4. uvoľneným zamestnancom po skončení výkonu funkcie v odborovom orgáne ponúkne vhodné pracovné zaradenie. Uvoľnení zamestnanci zostávajú v pracovnom pomere ku zamestnávateľovi
5. predsedom a členom DV ZO poskytne nevyhnutný pracovný priestor a čas na rokovanie DV na pracovisku za prizvania vedúceho zamestnanca útvaru.

### **Článok 12**

#### **Uvoľnenie zamestnancov dlhodobo na výkon odborovej funkcie**

1. Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa za podmienok stanovených v § 136 ods.2 ZP.
2. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, podľa počtu členov príslušnej odborovej organizácie, a to jedného na 400 členov príslušnej odborovej organizácie, ktorí sú aktívnymi zamestnancami zamestnávateľov.
3. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu funkcie v odborovom orgáne, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na vhodné pracovné miesto.
4. Výška náhrady mzdy, ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancom dlhodobo uvoľneným na výkon funkcie v odborovom orgáne, bude dohodnutá v pracovnej zmluve
5. Ak odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje táto zmluva zo zákona alebo bola na nich rozšírená, podieľajú sa na nákladoch vyplývajúcich z bodu 4. spoločne a to pomerom podľa počtu zamestnancov, ktorých zamestnávajú.

### **Článok 13**

#### **Uvoľnenie zamestnancov krátkodobo na výkon odborovej funkcie**

Funkcionárom odborových organizácií poskytnú zamestnávateľa krátkodobé pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborovej činnosti, ktorú nemožno vykonať mimo pracovného času, pričom nebudú od odborovej organizácie požadovať refundáciu náhrady mzdy. Za takéto sa považuje:

1. účasť na rokovaní orgánov OZ DLV (zjazd OZ DLV, plénum OZ DLV predsedníctvo OZ DLV, výkonná rada celulózo papierenskej sekcie OZ DLV, revízna komisia OZ DLV)
2. účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni PKZ a tejto zmluvy
3. účasť na školeniach v rozsahu a za podmienok dohodnutých v PKZ
4. účasť pri vykonávaní odborovej kontroly nad stavom BOZP
5. spoluúčasť pri vykonávaní kontrol dodržiavania liečebného poriadku počas dočasnej pracovnej neschopnosti platenej zamestnávateľom

### **Článok 14**

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie členských odborových príspevkov, 10,- Sk na podporný fond a splácanie pôžičiek na základe písomných dohôd o zrážkach zo mzdy v súlade s § 131 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a predložené odborovým orgánom zamestnávateľovi.

### **Článok 15**

Zamestnávateľ a odborové orgány sa zaväzujú oboznámiť novoprijatých zamestnancov s obsahom tejto zmluvy najneskôr do 15 dní od uzatvorenia pracovného pomeru.

### **Článok 16**

Splnomocnení zástupcovia OZ DLV a NKOS za účasti zástupcov odborovej organizácie vykonávajú kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, záväzkov PKZ a KZVS.

### **Článok 17**

Zamestnávateľ zabezpečí funkcionárom a zamestnancom odborovej organizácie vstup na svoje pracoviská za účelom plnenia ich odborárskych úloh podľa príslušných ustanovení ZP s podmienkou dodržania platných predpisov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len BOZP), predchádzajúceho oznámenia zamestnávateľovi a dodržania vnútorných smerníc o utajení.

### **Článok 18**

Členovia príslušných odborových orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie (ktoré zamestnávateľ označil ako dôverné) a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.



## **TRETIA ČASŤ** **Zamestnanosť**

### **Článok 19**

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti, predchádzanie prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov a pre vznik pracovných príležitostí. Zmluvné strany sa dohodli, že budú koordinovane postupovať pri vytváraní a podpore efektívnej zamestnanosti.

### **Článok 20**

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 28 - § 31 ZP najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať príslušný odborový orgán 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.
2. Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým ako uskutočnia opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia s odborovým orgánom. Prerokujú najmä okruh zamestnancov, ktorých sa dotýka prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.

### **Článok 21**

1. Ak zamestnávateľ zamýšľa uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru z organizačných, hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov, poskytne odborovému orgánu potrebné informácie vrátane dôvodov, počtu zamestnancov, pracovných miest a doby, kedy sa uvoľňovanie bude realizovať.
2. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými jednotlivými zamestnancami bude rozviazaný pracovný pomer, bude zamestnávateľ zohľadňovať predovšetkým kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností a dosahované pracovné výsledky.
3. Pri skončení pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neukončí zamestnávateľ pracovný pomer ak to nebude nevyhnutné so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov.
4. Zamestnávateľ s odborovým orgánom prerokuje opatrenia smerujúce k zníženiu nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia zamestnancov, vrátane prejednávania možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

---

**Článok 22**  
**Hromadné prepúšťanie**

1. Hromadné prepúšťanie definuje § 73 ZP
2. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom 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 odborovému orgánu 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 skončiť pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky
- f) existujúcich voľných pracovných miestach

**Článok 23**  
**Odstupné**

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov, a zamestnankyni, s ktorou zamestnávateľ skončí pracovný pomer v dôsledku uplatnenia zákazu niektorých prác a pracovísk pre ženy, pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ odstupné nasledovne:

<b>Počet odpracovaných rokov v spoločnosti nepretržite pred skončením pracovného pomeru</b>	<b>Výška odstupného</b>
do 5 rokov	2-násobok priemerného mesačného zárobku
od 6 do 9 rokov	3-násobok priemerného mesačného zárobku
od 10 do 19 rokov	5-násobok priemerného mesačného zárobku
od 20 do 29 rokov	6-násobok priemerného mesačného zárobku
nad 30 rokov	7-násobok priemerného mesačného zárobku

**Článok 24**

Nárok na odstupné podľa článku 23 nevzniká:

1. zamestnancom poberajúcim starobný dôchodok

2. zamestnancom, ktorí v čase ukončenia pracovného pomeru spĺňajú podmienky pre vznik nároku na riadny starobný dôchodok
3. Zamestnancom, ktorí majú uzavretý pracovný pomer na dobu určitú, ak dôjde k jeho ukončeniu z dôvodov organizačných zmien pred dojednaným termínom trvania pracovného pomeru.

#### **Článok 25** **Odchodné**

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku pre pracovnoprávne účely (PPÚ)
2. Pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku následkom pracovného úrazu, alebo choroby z povolania, pri ktorom sa zamestnávateľ nezbaví zodpovednosti za škodu celkom v zmysle § 196 ods.1 ZP, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku pre pracovnoprávne účely (PPÚ).

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

### **Pracovnoprávne nároky**

#### **Článok 26**

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný 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 27**

Výpovedná lehota pre skončenie pracovného pomeru je v zmysle § 63 ZP, pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer je kratší ako 5 rokov 2 mesiace, pre tých zamestnancov, ktorých pracovný pomer trvá dlhšie ako 5 rokov 3 mesiace.

#### **Článok 28**

#### **Pracovný čas**

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne.

U zamestnávateľa je zavedený pre niektoré profesie a funkcie, určené v OS -03 Dochádzkový systém, pružný pracovný čas.

#### **Článok 29**

Prestávka v práci:

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po šiestich hodinách práce v rámci jednej zmeny prestávku v práci na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Uvedené ustanovenia platí aj pre nadčasovú prácu trvajúcu viac ako 6 hodín.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
3. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Zamestnanci sa počas prestávky nevzdávajú z areálu zamestnávateľa.
5. Režim prestávok určí nadriadený zamestnanec tak, aby nebola ohrozená prevádzky schopnosť zariadení a výrobného procesu a obmedzené práva zamestnancov.
6. Pri zmenách presahujúcich 10 hod. sa do pracovného času započíta ďalších 15 minút prestávky v práci na odpočinok a jedenie.

Pravidlá dodržiavania pracovného času sú súčasťou Pracovného poriadku a OS -03 Dochádzkový systém.

#### **Článok 30**

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ vydá po dohode s odborovým orgánom rozvrh pracovných zmien za podmienok stanovených v § 87 ZP – Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

### **Článok 31 Pracovná pohotovosť**

Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť v súlade s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Pracovná pohotovosť na pracovisku nesmie byť nariadená bez súhlasu :

1. zamestnanca, ktorý bezprostredne pred nariadením pracovnej pohotovosti odpracoval nočnú zmenu
2. ženy, ktorá sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov
3. osamelého zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prístupná len po dohode so zamestnancom.

Pracovná pohotovosť v zmysle § 96 je neaktívna (na pracovisku alebo na dohodnutom mieste mimo pracovisko) a aktívna

### **Článok 32 Práca nadčas**

Prácu nadčas podľa ustanovenia § 97 ZP môže zamestnávateľ nariadiť za predpokladu, že sa nejedná o zamestnancov uvedených v predchádzajúcom článku.

### **Článok 33 Dovolenka na zotavenie**

Zamestnancovi prislúcha dovolenka na zotavenie vo výmere a za podmienok upravených v § 100 až § 117 ZP.

### Článok 34 Prekážky v práci

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno nasledovne:

Dôležité osobné prekážky v práci		Pracovné voľno s náhradou mzdy
1.	a/ Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnancov v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času	Nevyhnutne potrebný čas, najviac na 1 deň
	b/ zamestnávateľ uvoľní zamestnanca na lekárske vyšetrenie u lekára, ktorého určí zamestnávateľ, ak je to v záujme zamestnávateľa	Nevyhnutne potrebný čas
2.	Prevoz manželky, družky do zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa manželke alebo družke zamestnanca	1 deň
3.	Prevoz manželky, družky zo zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa manželke alebo družke zamestnanca	1 deň
4.	Sprevádzanie	
	a/ rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času	1 deň
	b/ zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo internátnej špeciálnej školy len jednému z rodinných príslušníkov	najviac 10 pracovných dní v kalendárnom roku
5.	Úmrtie rodinného príslušníka alebo spolupracovníka	
	a/ úmrtie manžela, druha alebo dieťaťa	2 dni + 1 deň účasť na pohrebe
	b/ účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca	1 deň účasť na pohrebe + 1 deň obstaranie pohrebu
	c/ účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti	1 deň účasť na pohrebe + 1 deň obstaranie pohrebu
	d/ účasť na pohrebe zamestnanca - spolupracovníka členom delegácie zamestnancov, na ktorej sa dohodne zamestnávateľ a odbory	Nevyhnutne potrebný čas
6.	Svadba	
	a/ vlastná svadba	2 dni, z toho 1 deň účasť na svadbe
	b/ svadba dieťaťa a rodiča	1 deň účasť na svadbe
7.	Presťahovanie zamestnanca	
	a/ presťahovanie v rámci tej istej obce	1 deň
	b/ presťahovanie do inej obce	2 dni
8.	Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru	

MONDI BUSINESS PAPER SCP, akciová spoločnosť, Ružomberok

	pri vyhľadávaní nového miesta pred skončením pracovného pomeru sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať	najviac 1 poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby
9.	Pri príležitosti Dňa Matiek pre matky - zamestnankyne	1 deň
10.	Nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom	

<b>Iné úkony vo všeobecnom záujme</b>		<b>Pracovné voľno s náhradou mzdy</b>
1.	Darovanie krvi a aferéza, cesta na odber, čas odberu, cesta späť a zotavenie po odbere. U zamestnancov u ktorých prípadne nočná zmena pred nástupom cesty k odberu, na dobu 32 hodín od začatia nočnej zmeny pred nástupom cesty k odberu	24 hodín od nástupu cesty k odberu
2.	Darovanie ďalších biologických materiálov, cesta na odber, čas odberu, cesta späť a zotavenie po odbere.	Nevyhnutne potrebný čas
3.	Výkon funkcie v odborovom orgáne	Nevyhnutne potrebný čas
4.	Účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní	Nevyhnutne potrebný čas
5.	Činnosť člena volebných komisií vo voľbách, ktoré vyhlasuje predseda NR SR a referende v prípade, že mzda bude refundovaná	Nevyhnutne potrebný čas
6.	Činnosť člena Horskej služby alebo inej organizovanej záchranej skupiny počas osobnej účasti na záchranej akcii	Nevyhnutne potrebný čas
7.	Činnosť vedúceho tábora pre deti a mládež, jeho zástupcu, oddielového vedúceho, vychovávateľa, inštruktora,	Nevyhnutne potrebný čas, najviac 3 týždne v kalendárnom roku, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa
8.	Činnosť poradného orgánu vlády SR	Nevyhnutne potrebný čas
9.	Činnosť člena rozkladovej komisie	Nevyhnutne potrebný čas
10.	Činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do NR SR, prezidenta SR a do orgánov územnej samosprávy	Nevyhnutne potrebný čas
11.	činnosť zamestnanca pri prednáške alebo výučbe včítane skúšobnej činnosti	Nevyhnutne potrebný čas

<b>Iné úkony vo všeobecnom záujme</b>		<b>Pracovné voľno bez náhrady mzdy</b>
1.	činnosť sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní	
2.	činnosť dobrovoľného sčítacieho orgánu pri sčítaní ľudu, domov a bytov	
3.	činnosť dobrovoľného zdravotníka SČK alebo inej organizácie pri výkone zdravotných služieb pri športových alebo spoločenských akciách	
4.	činnosť zamestnanca pri organizovanej záujmovej telovýchovnej, športovej alebo kultúrnej akcii a nevyhnutnej príprave na ňu	

Štúdium popri zamestnaní a ďalšie vzdelávanie	Pracovné voľno s náhradou mzdy
Účasť na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní na účely prehĺbovania si kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve	Nevyhnutne potrebný čas

Zamestnanec je povinný písomne preukázať dôvod prekážky v práci a dobu jej trvania, inak mu pracovné voľno s náhradou mzdy neprislúcha.

Zamestnávateľ môže poskytnúť na žiadosť zamestnanca neplatené voľno v rozsahu maximálne 1 mesiac za príslušný kalendárny rok. Neplatené voľno je možné poskytnúť až po vyčerpaní pomernej časti dovolenky na zotavenie za príslušný kalendárny rok. Ďalšie neplatené voľno sa poskytuje v mimoriadnych sociálnych prípadoch.

U zamestnancov, ktorým sa poskytuje pracovné voľno na celé dni, sa považuje za celý deň fond pracovného času zamestnanca podľa jeho harmonogramu pracovnej doby (t.j. 7,5 hod., 11,5 hod. ).

Prekážky na strane zamestnávateľa		
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 (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu	Náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku
2.	Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy,	Náhrada mzdy v sume 50% jeho priemerného zárobku
3.	V prípade ak dôjde k potrebe využitia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142, ods. 4 ZP, uzatvorí zamestnávateľ s odborovými orgánmi dohodu, v ktorej presne vymedzí:	Náhrada mzdy v sume 60% jeho priemerného zárobku
	a/ vážnu prevádzkovú príčinu, pre ktorú nemôže pridelovať zamestnancovi prácu	
	b/ dobu trvania prekážky v práci	
	c/ zoznam zamestnancov, ktorých toto rozhodnutie postihne	
	Náhrada mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku prislúcha zamestnancovi až po vyčerpaní 2 týždňov dovolenky na zotavenie, pokiaľ na ňu vznikol zamestnancovi nárok	

## PIATA ČASŤ Mzda a priemerný zárobok

### Článok 35

- Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Táto časť zakotvuje minimálne nároky zamestnancov v odmeňovaní. Zaručená mzda sa rovná základnej tarifnej mzde v príslušnej tarifnej triede a mzdovým zvýhodneniam dohodnutým v tejto zmluve.
- Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v



---

súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona, alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

3. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

### **Článok 36**

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje 13-triedny tarifný systém. Okrem tohto systému môže byť dojednaná individuálna mzda formou dodatku k pracovnej zmluve .

### **Článok 37 Mzdové formy**

V spoločnosti sa uplatňuje mzdová forma:

**Časová mzda** - formou časovej mzdy sú odmeňovaní zamestnanci na pracoviskách, kde sú vytvorené technické a organizačné podmienky pre stabilnú výkonnosť a dosahovanie požadovaných výsledkov práce sa zabezpečuje organizáciou práce, chodom výrobného zariadenia, alebo priamo technologickým procesom.

### **Článok 38**

1. Mzda zamestnanca sa bude vyplácať v nadväznosti na platný Katalóg prác.
2. Mzda zamestnanca sa skladá z nasledovných mzdových položiek:
  - a) základná tarifná mzda
  - b) mzdové zvýhodnenia podľa tejto zmluvy
  - c) ročná prémie
  - d) jubilejné pri príležitosti pracovného výročia

**Článok 39**  
**Základná tarifná mzda**

1. Podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy mu musí byť za vykonanú prácu vyplatená základná tarifná mzda najmenej vo výške podľa tejto stupnice.

Tarifná Trieda	Základná tarifná mzda	
	SKK / hodina	SKK / mesiac
3	71,30	11 650
4	79,60	12 980
5	88,90	14 510
6	98,30	16 040
7	110,20	17 990
8	119,30	19 440
9	128,90	21 040
10	154,60	25 200
11	170,30	27 780
12	179,20	29 230
13	198,40	32 350

Základná tarifná mzda platí pre 37,5 hodinový týždenný pracovný čas, pre TT 10,11,12 a 13 vid' tiež ods.3. Pri uplatnení týždenného pracovného času na menej ako 37,5 hodín sa hodinové sadzby úmerne zväčšia.

2. Základná tarifná mzda v jednotlivých tarifných triedach sa považuje za samostatnú zložku mzdy (bez akýchkoľvek mzdových zvýhodnení a ďalších zložiek mzdy).
3. U zamestnancov zaradených do tarifnej triedy 10 až 13 je dosiahnutá mzda, mzdové zvýhodnenie alebo náhradné voľno za prípadnú prácu nadčas vo výške maximálne 150 hodín za rok zahrnutá v základnej tarifnej mzde.

Práca nadčas môže byť využitá podľa potreby zamestnávateľa napr. počas letného obdobia na dlhšie obdobie na 12 hodinové zmeny, alebo na iné prípady.

4. Zaradenie zamestnancov do jednotlivých základných tarifných tried upravuje platný Katalóg prác.
5. Ako základ pre zvýšenie základnej tarifnej mzdy pre budúcnosť sa pre výpočet použije CPI publikovaná Štatistickým úradom SR z roku, ktorý predchádza predmetnému roku, v ktorom sa vypočítava zvýšenie. Pre tento účel sa použije hodnota priemerného CPI za rok.

<b>ROKY</b>	<b>Výpočet</b>
2007	CPI + 1 +1,5
2008	CPI + 1 +1,0
2009	CPI + 1 + 0,5
2010	CPI + 1 + 0,0

#### **Článok 40 Ročná prémie**

1. Rozsah platnosti

Ročné prémie sa vzťahujú na zamestnancov spoločností MONDI BP SCP a.s., OBALY SOLO s.r.o., PALETY s.r.o., VLA-STA s.r.o., ktorí sú vo vzťahu k spoločnosti v trvalom pracovnom pomere a sú zaradení v tarifnej triede s výnimkou zamestnancov so zmluvnou mesačnou mzdou.

2. Stanovená výška ročnej prémie

Stanovená výška ročnej prémie pre rok 2007 je pre tarifné triedy:

<b>Tarifná trieda</b>	<b>Stanovená výška ročnej prémie pri 100 % plnení prémiových ukazovateľov</b>
03 - 04	3 944.- SKK / mesiac trvania prac. pomeru
05	4 416.- SKK / mesiac trvania prac. pomeru
06	4 376.- SKK / mesiac trvania prac. pomeru
07 - 08	4 656.- SKK / mesiac trvania prac. pomeru
09 – 13	24,2 % zo základne, ktorú tvorí súčet skutočne dosiahnutej tarifnej mzdy a mzdových zvýhodnení za hodnotené obdobie

3. **Valorizácia ročnej prémie**

Stanovená výška ročnej prémie v TT 03-08 v rokoch 2008 - 2010 sa bude valorizovať vo výške priemerného percentuálneho zvýšenia základných tarifných miezd na príslušný kalendárny rok dohodnutom v KZ.

4. **Priebeh výplaty ročnej prémie**

Výplata ročnej prémie za rok 2007 bude realizovaná nasledovne:

Termín	Druh výplaty	Hodnotené obdobie	Výška zálohy
Január - December 2007	Mesačná Záloha		<b>25% z:</b> TT 03-04: <b>3 944.- SK</b> TT 05: <b>4 416.- SK</b> TT 06: <b>4 376.- SK</b> TT 07-08: <b>4 656.- SK</b> TT 09: <b>5 672.- SK</b> TT 10: <b>7 008.- SK</b> TT 11: <b>6 936.- SK</b> TT 12: <b>7 416.- SK</b> TT 13: <b>8 240.- SK</b>
Jún 2007	1.Vyúčtovanie	1 – 5. 2007	<b>70% z:</b> TT 03-04: <b>3 944.- SK</b> TT 05: <b>4 416.- SK</b> TT 06: <b>4 376.- SK</b> TT 07-08: <b>4 656.- SK</b> TT 09-13: <b>24,2%</b> zo základne podľa plnenia prémieových ukazovateľov za hodnotené obdobie po odpočítaní vyplatených mesačných záloh v 1-5.2007. Táto výška bude ďalej upravená o ± rozdiely vyplatené v hodnotenom období.
December 2007	2.Vyúčtovanie	1. - 11. 2007	<b>90% z:</b> TT 03-04: <b>3 944.- SK</b> TT 05: <b>4 416.- SK</b> TT 06: <b>4 376.- SK</b> TT 07-08: <b>4 656.- SK</b> TT 09-13: <b>24,2%</b> zo základne podľa plnenia prémieových ukazovateľov za hodnotené obdobie po odpočítaní vyplatených mesačných záloh v 1-11.2007 a 1.vyúčtovania v 6/2007. Táto výška bude ďalej upravená o ± rozdiely vyplatené v hodnotenom období
Január 2008	Konečné vyúčtovanie	1. – 12. 2007	<b>100% z:</b> TT 03-04: <b>3 944.- SK</b> TT 05: <b>4 416.- SK</b> TT 06: <b>4 376.- SK</b> TT 07-08: <b>4 656.- SK</b> TT 09-13: <b>24,2%</b> zo základne podľa plnenia prémieových ukazovateľov za hodnotené obdobie po odpočítaní vyplatených mesačných záloh v 1-12.2007, 1.vyúčtovania v 6/2007 a 2.vyúčtovania v 12/2007

---

5. **Skutočná výška ročnej prémie**

- a) Skutočná výška ročnej prémie bude vypočítaná podľa ods. 4, čl. 40 a percentuálneho plnenia stanovených prémiových ukazovateľov pre príslušnú spoločnosť za príslušné hodnotené obdobie. V prípade, že 1. 2. a 3. predpoklad plnenia prémiových ukazovateľov bude naznačovať preplatok prémie, platba bude primerane upravená.
- b) Zamestnanec, ktorý v priebehu hodnoteného obdobia neodpracuje časť alebo celý fond pracovnej doby z dôvodu PN, OČR, Materskej alebo Rodičovskej dovolenky, Neplateného voľna, má nárok na alikvotnú časť ročnej prémie, zodpovedajúcu dĺžke odpracovanej doby
- c) Z titulu plnenia všetkých prémiových ukazovateľov nad 100 % sa stanovena výška ročnej prémie podľa ods. 2, čl. 40 môže zvýšiť maximálne o 50%, okrem ukazovateľov EBIT a ROCE u ktorých sa môže zvýšiť maximálne o 67,5%.  
Ak prémiové ukazovatele budú plnené pod 100%, budú vypočítané nasledovne:
- TT 3 – 9 :
    - pomerne medzi 100 % - 80 % (spodná hranica) plnenia pre EBIT a ROCE
    - pomerne medzi 100 % - 50 % (spodná hranica) plnenia pre ostatné ukazovatele
  - TT 10 – 13 :
    - pomerne medzi 100 % - 80 % (spodná hranica) plnenia pre EBIT a ROCE
    - bez výplaty pod 100 % plnenia pre ostatné ukazovatele
- d) Zamestnancovi, ktorý v priebehu hodnoteného obdobia nastúpi, resp. ukončí zamestnanie, bude priznaná ročná prémie vyhodnotená za dobu trvania pracovného pomeru.
- e) Pri zmene tarifnej triedy v priebehu hodnoteného obdobia je zamestnancovi priznaná ročná prémie podľa doby príslušnosti k tarifnej triede.

6. **Spoločné ustanovenia**

Ročná prémie sa nevyplatí zamestnancovi:

- a) ktorý v priebehu hodnoteného obdobia neospravedlnene vymeškal jednu alebo viac zmien, alebo časť z týchto zmien
  - b) ktorý bol v priebehu hodnoteného obdobia právoplatne odsúdený pre trestný čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s nimi
  - c) ktorému v priebehu hodnoteného obdobia bol okamžite skončený pracovný pomer zo strany zamestnávateľa alebo bola daná výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny
  - d) ktorý v priebehu hodnoteného obdobia porušil ustanovenia pracovných predpisov spoločnosti a technologickú disciplínu.
7. O konečnej výške ročnej prémie zamestnanca, podľa pracovnej výkonnosti, rozhodne príslušný riaditeľ BU/CC. Krátenie sa uskutoční len na základe písomného zdôvodnenia a oboznámenia zamestnanca. Percentuálne krátenie bude predložené aj na DV DO.

#### **Článok 41** **Mzda za prácu nadčas**

1. Za dobu práce nadčas prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie, vo výplate za mesiac, v ktorom bola vykonaná, vo výške:
  - a) **25 %** priemerného zárobku v pracovný deň
  - b) 35% priemerného zárobku v pracovný deň u zamestnanca, ktorý vykonáva rizikové práce
  - c) **50 %** priemerného zárobku v noci, v deň nepretržitého odpočinku v týždni a vo sviatok
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas zamestnancovi nepatrí.
3. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce nadčas, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods.1.
4. Zamestnancovi THP, ktorému nebolo za prácu nadčas poskytnuté náhradné voľno, prislúcha za hodinu práce nadčas mzda vo výške 1/163 dosiahnutej mzdy a mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1.
5. Dosiahnutá mzda pre účely mzdy za prácu nadčas (ods.1) je vypočítaná zo základnej tarifnej mzdy príslušnej tarifnej triedy a príslušných mzdových zvýhodnení podľa čl. 43,44,45,46.

#### **Článok 42** **Mzda a náhrada mzdy za prácu vo sviatok a iné vybrané dni**

1. Mzda za prácu vo sviatok
  - a) Za dobu práce vo sviatok prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie, vo výplate za mesiac v ktorom vznikla, vo výške **100 %** priemerného zárobku.
  - b) Za dobu práce v dňoch: 24.12. od 06,00 hod. do 06,00 hod. dňa 25.12. a 31.12. od 14,00 hod. do 06,00 hod. dňa 01.01.  
  
prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **200 %** priemerného zárobku.
  - c) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za dobu práce vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok zamestnancovi nepatrí.
  - d) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutej dobe po výkone práce vo sviatok, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. a) alebo b).
2. Náhrada mzdy za prácu vo sviatok  
  
Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň a mzda sa mu z toho dôvodu kráti, patrí náhrada mzdy vo výške **100%** priemerného zárobku.

Náhrada mzdy vo výške **100%** priemerného zárobku patrí zamestnancovi aj za dobu čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok.

U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou sa bude postupovať podľa prvej vety.

Náhrada mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

#### Článok 43

##### Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **9,30 Sk** za hodinu do 30.9.2007, vo výške **9,90** za hodinu od 1.10.2007.

#### Článok 44

##### Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

1. Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške **9,30 Sk** do 30.9.2007, vo výške **9,90** od 1.10.2007.
2. Zoznam pracovných miest, na ktoré sa vzťahuje poskytovanie mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce je uvedený v prílohe č. 1. Zoznam sa bude aktualizovať Príkazom prezidenta spoločnosti.

#### Článok 45

##### Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

Za dobu práce v sobotu a nedeľu v rámci určeného pracovného času, prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie v paušálnej výške podľa zaradenia do tarifnej triedy nasledovne:

TC	Mzdové zvýhodnenie za odpracované hodiny v So/Ne
	Sk / hodina
3	58,80
4	61,10
5	68,80
6	74,40
7	82,40
8	86,60
9	102,10
10	128,70
11	132,70
12	126,60
13	127,50

Hodnoty uvedené vo vyššie uvedenej tabuľke sa budú udržiavať v nemennej výške a nebudú sa zvyšovať zo žiadneho dôvodu, pokiaľ tieto hodnoty nedosiahnu príslušnú výšku 50% základnej tarifnej

mzdy, podľa článku 39 tejto KZ, bez prémie a mzdových zvýhodnení, vynásobené koeficientom 1,050. Potom budú opätovne zvyšované podľa percentuálneho nárastu základnej tarifnej mzdy.

#### Článok 46

##### Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene

Za dobu práce v odpoľudňajšej zmene v rámci určeného pracovného času, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **5,30 Sk** za hodinu.

#### Článok 47

##### Mzda pri výkone inej práce

1. Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu:
  - a) ohrozenia chorobou z povolania
  - b) karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov
  - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov
  - d) nevyhnutných prevádzkových potrieb zamestnávateľa
  - e) prerušenia práce v dôsledku nepriaznivých poveternostných vplyvov, 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.
2. Doplatok podľa ods. 1 písmeno a/ prislúcha i vtedy, ak zamestnanec prejde k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ, ktorý ho zamestnával v dobe počas ktorej doplatok prislúcha. Vyplatený doplatok tomuto zamestnávateľovi uhradí zamestnávateľ u ktorého došlo k vzniku ohrozenia chorobou z povolania.

#### Článok 48

##### Náhrada za pracovnú pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh písomne nariadi zamestnancovi, alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava **na pracovisku** a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa tohto odseku patrí zamestnancovi mzda:

  - vo výške **100%** príslušnej základnej tarifnej mzdy v bežných pracovných dňoch.
  - vo výške **200%** príslušnej základnej tarifnej mzdy v dňoch pracovného pokoja.
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:

- a) v pracovný deň náhrada vo výške **9,30 Sk** za hodinu do 30.9.2007 , vo výške **9,90** za hodinu od 1.10.2007.
  - b) v deň pracovného pokoja, t.j. v deň nepretržitého odpočinku v týždni a vo sviatok vo výške 10,30 Sk za hodinu
4. V prípade potreby výkonu práce v čase pracovnej pohotovosti zabezpečí zamestnávateľ dopravu na pracovisko a späť po ukončení práce. Doba dopravy sa započítava do doby trvania pracovnej pohotovosti.
  5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas
  6. Harmonogram pracovnej pohotovosti stanoví príslušný vedúci , ak nie je súčasťou pracovného režimu, na obdobie kalendárneho mesiaca a dohodne rozsah pohotovosti s príslušným zamestnancom.

#### **Článok 49**

##### **Odmena pre dobrovoľných hasičov združených v Závodnom hasičskom zbore**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti dobrovoľných hasičov združených v ZHZ:

1. Paušálnu ročnú odmenu 10 000,- Sk – v mzde za mesiac december (9.1.)
2. Za výkon v čase mimo svoju pracovnú zmenu bude zamestnancom vyplatená odmena vo výške jeho mzdy a mzdového zvýhodnenia vo výplate za mesiac, v ktorom bola vykonaná, vo výške:
  - a) 25 % priemerného zárobku pre PPU v pracovný deň
  - b) 50 % priemerného zárobku pre PPU v noci, v deň nepretržitého odpočinku v týždni a vo sviatok

Odmena bude vyplatená na základe rozhodnutia riaditeľa BU/CC.

#### **Článok 50**

##### **Náhrada mzdy pri dočasnej práceneschopnosti**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 462/2003 Z. z. v platnom znení.

#### **Článok 51**

##### **Splatnosť mzdy**

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sú splatné pozadu za mesačné obdobie. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti, splatné počas dovolenky vyplatené pred nastúpením dovolenky. To platí i pri nástupe do služby v ozbrojených silách. Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

## **Článok 52 Výplata mzdy**

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sa vypláca vo výplatných termínoch určených individuálne pre každý rok príkazom prezidenta spoločnosti .

## **Článok 53 Normovanie práce**

Zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom .

## **Článok 54 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely**

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancom na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.
2. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok na PPÚ. Priemerný zárobok na PPÚ sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak nie je ďalej ustanovené inak.
3. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku na PPÚ pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.
4. Priemerný zárobok na PPÚ sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok na PPÚ sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac, podľa týždenného pracovného času zamestnanca.
5. Ak je priemerný zárobok na PPÚ zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnanec vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok na PPÚ použiť, zvýši sa priemerný zárobok na PPÚ na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde.
6. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok na PPÚ u žiakov základných škôl, žiakov stredných škôl a študentov vysokých škôl alebo u zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú zamestnaní a ktorých príprava na povolanie sa vykonáva podľa osobitných predpisov, vychádza sa zo sumy priemerného zárobku na PPÚ určenej podľa ods. 5.
7. Ak sa zamestnancom v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku na PPÚ sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (obdobiach). Pri

určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihlíada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

8. Spôsob zahrnutia mzdy poskytovanej za dlhšie ako štvrtročné obdobie do priemerného zárobku na PPÚ:  
Ročná prémie – 4 štvrťroky  
Odmena pri pracovných výročiach – 4 štvrťroky.
9. Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie, poistného na zdravotné poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti, príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré platí zamestnanec a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.
10. Ustanovenia odsekov 1 – 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

#### **Článok 55** **Odmeny pri pracovných výročiach**

Vedenie spoločnosti v spolupráci s odborovými orgánmi poskytuje zamestnancom spoločnosti odmeny pri pracovných výročiach za dlhodobý výkon práce za nasledovných podmienok:

1. Pri pracovných výročiach nepretržitého pracovného pomeru v spoločnosti od posledného vstupu bude zamestnancovi poskytnutá odmena vypočítaná nasledovne:

Druh pracovného výročia	Výška odmeny v SK	
	Platné do 31.12.2007	Platné od 1.1.2008
10 rokov nepretržitého pracovného pomeru	17 400,-	18 000,-
15 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
20 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
25 rokov nepretržitého pracovného pomeru	26 000,-	27 000,-
30 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
35 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
40 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
45 rokov nepretržitého pracovného pomeru		

2. Pri príležitosti prvého ukončenia pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, bude zamestnancom, ktorí v spoločnosti odpracovali najmenej 10 rokov nepretržitého zamestnania v spoločnosti od posledného vstupu, poskytnutá odmena vo výške 2.500.-Sk.
3. Odmeny podľa ods. 1. a 2. sa vyplatia zamestnancom zo mzdových nákladov len v roku na ktorý pripadá pracovné výročie.
4. Počet odpracovaných rokov nepretržitej práce v spoločnosti sa posudzuje ku dňu dosiahnutého výročia.

5. Podmienky pre zápočet doby nepretržitý pracovný pomer v spoločnosti k priznaniu výšky odmeny sú nasledovné:

a) do nepretržitého pracovného pomeru v spoločnosti sa započítava doba:

- základnej a náhradnej vojenskej služby, ak do tejto služby zamestnanec odišiel zo spoločnosti a po jej ukončení sa hneď do spoločnosti vrátil
- materskej a rodičovskej dovolenky poskytnutej v zmysle ustanovení ZP
- pracovného pomeru v závodoch bývalého podniku a to:

Žilina od 01. 01. 1946 do 31. 12. 1948 a od 01. 04. 1958 do 31. 12. 1968  
Martin od 01. 01. 1946 do 31. 12. 1948 a od 01. 04. 1958 do 31. 12. 1968  
MND - manipulácia a nakládka dreva od 01. 01. 1946 do 31. 12. 1969  
Harmanec od 01. 01. 1963 do 31. 12. 1966  
PIK - projektová inžinierska kancelária od 01. 04. 1958 do 31. 12. 1968  
Drevokup Ružomberok od 01. 01. 1970 do 01. 07. 1989  
Slavošovce do 31. 03. 1996  
SPS a.s., od 18.04.1997 do 31.12.2005  
SCP – PSS a.s., od 01.01.1998  
SEVAK Žilina a.s., závod Ružomberok, od 01.01.1999  
PIEPENBROCK Servis s.r.o., Bratislava, od 01.07.1999  
PROXAR a.s., od 01.01.2000 do 30.4.2006  
OZO a.s., od 01.04.2000 do 31.12.2005  
Suprabal Sack a.s., od 01.01.2001 do 17.2.2003  
Suprabal Paper a.s. od 01.01.2001 do 17.2.2003  
Palety s.r.o. od 1.9.2001  
Service s.r.o. od 1.7.2001 do 31.12.2006  
Obaly Solo s.r.o. od 1.1.2002  
Strážna služba Vla – Sta s.r.o. od 1.5. 2002  
Franschach Pulp and Paper Slovakia, a.s. od 18.02.2003

- ak zamestnanec prišiel po ich začlenení alebo počas ich začlenenia do pracovného pomeru v spoločnosti a od vtedy pracovný pomer nepretržite trvá
- ak zamestnanec skončil pracovný pomer so zamestnávateľom a následne uzatvoril pracovný pomer so zamestnávateľom v rámci skupiny MONDI GROUP (napr.: obchodné agencie, Mondi AT,HU,SA,SY,HA) a po skončení pracovného pomeru s týmto zamestnávateľom následne, opätovne , uzatvorí pracovný pomer so zamestnávateľom patriaceho k zmluvným stranám podľa tejto KZ.
- vo verejných funkciách mimo spoločnosti a uvoľnených zamestnancov
- úplnej invalidity zamestnanca pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania, ktorú utrpel v spoločnosti ak zamestnanec po nadobudnutí pracovnej schopnosti nastúpil ihneď do pracovného pomeru v spoločnosti

b) do nepretržitého pracovného pomeru sa nezapočítava doba výkonu trestu, kedy je zamestnanec vedený v mimoevidenčnom ( pasívnom) stave.

## **ŠIESTA ČASŤ** **Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov**

### **Článok 56**

Zamestnávateľ pravidelne štvrťročne prerokuje s príslušným odborovým orgánom starostlivosť o zamestnancov, pracovné prostredie a sociálne, zdravotné a kultúrne záujmy zamestnancov.

### **Článok 57** **Sociálny fond**

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu pre jednotlivých zamestnávateľov je uvedená v prílohe č. 2.

Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca /manžel, manželka, nezaopatrené deti a bývalí zamestnanci - poberatelia starobného, alebo invalidného dôchodku, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere ku dňu odchodu do dôchodku.

### **Článok 58** **Sociálna starostlivosť o zamestnancov**

#### **1. Stravovanie zamestnancov**

- a) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
- b) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok zo SF.
- c) Pokiaľ dôjde k úprave ceny jedla, môže byť cena stravného lístka po dohode zmluvných strán upravená.
- d) V pracovné dni na I. a II. zmene bude stravovanie realizované prípravou a podávaním varených jedál. Na II. a III. zmenách a v dňoch pracovného voľna a pracovného pokoja, bude stravovanie realizované poskytovaním mrazenej stravy.
- e) Cena stravného lístka pre zamestnanca je minimálne 25,- Sk.
- f) Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán zabezpečia najmenej raz štvrťročne komplexnú kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál v stravovacom zariadení.

## 2. **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom zdravotnú starostlivosť, zameranú najmä na pravidelné vykonávanie preventívnych prehliadok všetkých zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce a nočnú prácu najmenej jedenkrát ročne.

Zamestnávateľ ďalej zabezpečí:

- a) vstupné a výstupné prehliadky svojich zamestnancov
- b) pravidelné organizovanie preventívnych lekárskeho prehliadok pre vybrané skupiny zamestnancov
- c) preventívne lekárske vyšetrenie u zamestnancov, ktorí o to požiadajú a dosiahli vekovú hranicu 50 rokov u žien a 55 rokov u mužov. Lekárske vyšetrenie absolvujú žiadatelia vo svojom osobnom voľne.

Preventívne lekárske vyšetrenia a lekárske vyšetrenia, ktoré sú potrebné pre výkon práce absolvujú zamestnanci u lekárov určených zamestnávateľom.

Zamestnávateľ uhradí náklady súvisiace s poskytnutím zdravotnej starostlivosti uvedenej v tomto článku.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade extrémne vysokých alebo nízkych teplôt, prekračujúcich povolené teploty vyplývajúce z hygienických predpisov, zaviesť pitný režim a podávať zamestnancom studené resp. teplé nápoje.

## 3. **Sociálne výpomoci**

Na základe písomnej žiadosti môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi zo sociálneho fondu jednorazovú výpomoc.

Poskytnutie sociálnej výpomoci bude posudzované individuálne prezidentom spoločnosti na základe návrhu riaditeľa CC LZ a A po predchádzajúcom súhlase odborových orgánov.

## 4. **Rekreácie a šport**

Zamestnávateľ vypracuje Zásady pre poskytovanie a organizovanie rekreácií zamestnancov, rodinných príslušníkov a detí zamestnancov v spolupráci so ZV ZO DLV.

Športové aktivity zamestnancov sú realizované prostredníctvom občianskeho združenia MAESTRO.

## 5. **Dary**

Zamestnávateľ v spolupráci so odbormi poskytuje vecný alebo peňažný dar z prostriedkov Sociálneho fondu zamestnancom - viacnásobným darcom krvi:

- po desiatich odberoch	1.500.- Sk
- po dvadsiatich odberoch	2.500.- Sk
- po tridsiatich odberoch – ženy	3.500.- Sk

---

- po štyridsiatich odberoch - muži	3.500.- Sk
- po šesťdesiatich odberoch – ženy	6.000.- Sk
- po osemdesiatich odberoch - muži	6.000.- Sk

K vyplateniu je potrebné písomné potvrdenie o počte odberov.

## 6. Úrazové poistenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje poistiť zamestnancov pre prípad úrazu alebo úmrtia po pracovnom úraze. Jednorazové odškodnenie pre pozostalých v prípade úmrtia po pracovnom úraze sa poskytne vo výške 100.000.-Sk. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť pozostalým v prípade úmrtia po pracovnom úraze zálohu vo výške 10.000.-Sk do 10 dní po poistnej udalosti. Odškodnenie bude vysporiadané voči pozostalým po vyúčtovaní poistnej udalosti poisťovňou.

## 7. Jednorazové odškodnenie pri úmrtí po pracovnom úraze

Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu poskytne zamestnávateľ pozostalým jednorazové odškodnenie. Jedno rázové odškodnenie prislúcha manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok.

Dieťaťu prislúcha vo výške 24.000 Sk a manželovi vo výške 15.000 Sk.

V odôvodnených prípadoch sa jedno rázové odškodnenie v úhrnej výške 15.000 Sk poskytne aj rodičom zomrelého.

## Článok 59 Doplnkové dôchodkové sporenie

Doplnkové dôchodkové sporenie je poskytované zamestnancom v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. v aktuálnom znení.

1. Príspevok zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ktorí uzavreli s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou zamestnaneckú zmluvu, je stanovený mesačným paušálnym príspevkom vo výške 100,- Sk.
2. Príspevok zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 1 alebo 2, ktorí uzavreli s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou zamestnaneckú zmluvu, je stanovený mesačným paušálnym príspevkom najmenej 100,- Sk.
3. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ktorí uzavreli s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou zamestnaneckú zmluvu, je stanovený mesačným paušálnym príspevkom vo výške 600,- Sk.
4. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 1 alebo 2, ktorí uzavreli s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou zamestnaneckú zmluvu, je stanovený mesačným paušálnym príspevkom vo výške 300,- Sk.
5. Zamestnávateľ poskytuje uvedené príspevky len v prípade, ak zamestnanec prispieva sumou minimálne 100,- Sk.

Zamestnávateľ sa zaväzuje doplatiť príspevky za čas prerušenia účasti poistenca na doplnkovom dôchodkovom poistení, ak sa tak rozhodne zamestnanec, ak prerušenie bolo z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti, spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, ktoré zamestnanec nezavinil.

## **SIEDMA ČASŤ** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 60**

1. Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon.
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť vykonanie opatrení so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby pracoviská, komunikácie, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na tento účel budú zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci v určených lehotách podľa osobitného predpisu a to:
  - a) pred nástupom do práce
  - b) v súvislosti s výkonom práce
  - c) pred zmenou pracovného zaradenia
  - d) pri skončení pracovného pomeru

Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s výkonom preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci uhradí zamestnávateľ.

5. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.
6. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť každoročne k 31. decembru vypracovávať informáciu o výsledkoch hodnotenia zdravotných rizík a opatreniach vykonávaných na ich zníženie alebo odstránenie a predkladať ju okrem úradu verejného zdravotníctva aj príslušnému odborovému orgánu.
7. Zamestnávateľ, na základe vnútorného predpisu sú povinný zabezpečiť pre zamestnancov vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovnú obuv a odev, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky ako aj pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom.
8. Zamestnávateľ, v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania je povinný zabezpečovať rekondičné pobyty zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania podľa osobitného predpisu (§ 11 zákona č. 124/2006 Z.z.). Vybrané povolania pre účely rekondičných pobytov budú tvoriť prílohu PKZ.



9. Zamestnávateľ, na základe návrhu príslušného odborového orgánu, je povinný vymenovať zástupcov zamestnancov pre BOZP. Návrh príslušného odborového orgánu bude doplnený písomným súhlasom zamestnancov s ich vymenovaním.
10. Odborové organizácie budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne.
11. Zamestnávateľ bude postupovať v oblasti dodržiavania BOZP v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. v platnom znení.
12. Odborové organizácie budú neustále podporovať politiku zamestnávateľa v oblasti BOZP. Budú viesť svojich členov k dodržiavaniu predpisov o BOZP, pracovnej a technologickej disciplíne, ako aj k dodržiavaniu opatrení, ktoré bude realizovať zamestnávateľ v súvislosti s plnením tejto zmluvy s cieľom dosiahnuť vyššiu efektívnosť realizovaných opatrení.

Na základe zákona č.124/2006 Z. z. sú definované povinnosti zamestnávateľa a povinnosti a práva zamestnancov:

1. oboznamovanie a informovanie zamestnancov
2. povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia
3. kontrolná činnosť
4. spolupráca zamestnávateľa a zamestnanca
5. rekondičné pobyty
6. pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania, nebezpečná udalosť a závažná priemyselná havária
7. spolupráca zamestnávateľov
8. zástupca zamestnancov pre bezpečnosť
9. komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
10. preventívne a ochranné služby
11. bezpečnostne technická služba, bezpečnostný technik
12. pracovná zdravotná služba
13. výchova a vzdelávanie

### **Článok 61**

1. Zamestnávateľ určí zamestnancom bezpečné pracovné postupy a oboznámi ich s ohrozeniami, ktoré sa pri práci a v súvislosti s ňou môžu vyskytnúť, poučí ich ako sa proti nim majú chrániť a oboznámi ich o opatreniach, ktoré vykonal na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ nebude poverovať zamestnancov prácami, na ktoré nemajú zdravotnú a odbornú spôsobilosť podľa osobitných predpisov.
3. Zamestnávateľ oznámi príslušnému odborovému orgánu začatie vyšetrovania každého pracovného úrazu. Záznam o úraze alebo iný doklad zamestnávateľa o vyšetrovaní pracovného úrazu zamestnávateľom je oprávnený podpísať len zástupca odborovej organizácie, ktorý bol ňou poverený zúčastniť sa na tomto vyšetrovaní alebo predseda príslušného odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ bude vydávať predpisy o BOZP po predchádzajúcej dohode s príslušnými odborovými orgánmi.

---

Návrh predpisov o BOZP bude príslušným odborovým orgánom doručený najmenej 30 dní pred navrhnutým dňom účinnosti.

### **Článok 62** **Rekondičné pobyty**

Zamestnávateľ sa pri realizácii rekondičných pobytov riadi § 11 zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení.

1. Zoznam pracovných miest, z ktorých sú zamestnanci povinní zúčastniť sa rekondičných pobytov je uvedený v prílohe č.1.
2. Zoznam zamestnancov, ktorí sú povinní zúčastniť sa rekondičných pobytov bude spracovávaný ročne formou Príkazu prezidenta spoločnosti.

## **ÔSMA ČASŤ Záverečné ustanovenia**

### **Článok 63**

Táto zmluva je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej rozsahu.

### **Článok 64**

Zmluvné strany sú oprávnené písomne navrhovať zmeny (dodatky) tejto zmluvy a zaväzujú sa o nich rokovať. Po obdržaní písomného návrhu na zmenu (dodatok) je druhá strana povinná reagovať písomnou formou, najneskôr do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

### **Článok 65**

Ktorákoľvek zo zmluvných strán tejto zmluvy môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy.

Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať v zmysle § 8 zákona č. 2/1991. Z. z. v platnom znení o článkoch 39, 40, 43, 44, 45, 46, 57 vzniká:

k 1. 1. bežného roka, ak v priebehu hodnoteného obdobia dôjde k odchýlke miery inflácie o 25 % z hodnoty predpokladanej pri dojednaní mzdových záväzkov v tejto Zmluvy, resp. ak vláda v priebehu hodnoteného obdobia prognózuje odchýlku ročnej miery inflácie o 25 % z hodnoty predpokladanej pri zostavovaní štátneho rozpočtu.

### **Článok 66**

Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením účinnosti tejto zmluvy začať prípravné rokovania o uzatvorení kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.

### **Článok 67**

S obsahom tejto zmluvy a s každou jej zmenou (dodatkom) sa zaväzuje zamestnávateľ a odborová organizácia oboznámiť všetkých zamestnancov najneskôr do 15 dní odo dňa vzniku platnosti.

Zamestnávateľ vydá PKZ do 15 dní od jej podpísania, odovzdá ju každému manažérovi spoločnosti a 50 výtlačkov zabezpečí pre odbory.

### **Článok 68**

#### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Spory, vzniknuté z neplnenia tejto zmluvy sa budú prednostne riešiť v komisii, zloženej zo zástupcov odborovej organizácie a zamestnávateľa v rovnakom zastúpení a to do 15 dní od vzniku, resp. od uplatnenia požiadavky na riešenie sporu.
2. Spory nedoriešené v komisii podľa predchádzajúceho bodu sa budú riešiť v zmysle zákona č. 2/1991 Z. z. Zákona o kolektívnom vyjednávaní, v platnom znení.

**Článok 69**

Plnenie záväzkov prijatých v tejto zmluve a dodržanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované (hodnotené) oboma zmluvnými stranami po uplynutí kalendárneho polroka vždy do konca nasledujúceho mesiaca výmenou písomných stanovísk.

Táto zmluva nadobúda účinnosť dňa 1.1.2007. Uzatvára sa na dobu do 31.12.2010

V Ružomberku, dňa 20.2.2007

V Ružomberku, dňa 1.10.2007

**MONDI BP SCP, a.s., Ružomberok**

Miloslav Č u r i l l a  
predseda predstavenstva .....

Eliaz A m a r  
prezident spoločnosti .....

**OBALY SOLO, s.r.o., Ružomberok**

Martin I v a n i č  
konateľ spoločnosti .....

Martin H ú s k a  
konateľ spoločnosti .....

**PALETY, s.r.o., Ružomberok**

Jaroslavom P u d i š  
konateľ spoločnosti .....

Martin H ú s k a  
konateľ spoločnosti .....

**Strážna služba VLA-STA, s.r.o., Ružomberok**

Lukáš K e y z l a r  
konateľ spoločnosti .....

**ZO OZ DLV pri MBPSCP, a.s., Ružomberok**

Milan K e l č í k  
predseda ZO OZ .....

**ZOO NKOS pri MBPSCP, a.s., Ružomberok**

Róbert M a c k o  
predseda ZOO NKOS .....