

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok

2002

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2 0 0 2

u z a t v o r e n á

medzi

Severoslovenskými celulóžkami a papierňami, akciovou spoločnosťou, Ružomberok,
zastúpenou

Ing. Jánom L Í Š K O M, prezidentom spoločnosti SCP a.s. Ružomberok a povereným
zástupcom všetkých zamestnávateľov uvedených v čl. 1

a

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

zastúpenou

Milanom K E L Č Í K O M, predsedom ZV ZO SCP a.s. Ružomberok

**PRVÁ ČASŤ
Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len zmluva) je záväzná pre zmluvné strany zamestnávateľa:

Severoslovenské celulóžky a papierne a.s. Ružomberok
Slovenská paroplynová spoločnosť a.s. Ružomberok
Service, s.r.o. Ružomberok
Obaly Solo, s.r.o. Ružomberok
Palety, s.r.o. Ružomberok
Strážna služba – Vla-Sta, s.r.o. Ružomberok

a zamestnancov, ktorí sú zastúpení základnou odborovou organizáciou.

Článok 2

Zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán a individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Podniková kolektívna zmluva rešpektuje záväzky dohodnuté vo Vyššej kolektívnej zmluve.

Článok 3

Zmluvné strany sa zaväzujú usilovať o rozšírenie účinnosti tejto zmluvy na zamestnávateľov, ktorí vzniknú na základe rozhodnutia predstavenstva SCP a bude v nich pôsobiť odborová organizácia OZ DLV s cieľom zjednotenia nárokov zamestnancov a vzájomných vzťahov zamestnávateľov, zamestnancov a odborovej organizácie vymedzených touto zmluvou.

**DRUHÁ ČASŤ
Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi**

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať postavenie a právomoci odborovej organizácie, vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto zmluvy a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.

Odborová organizácia sa zaväzuje rešpektovať postavenie a právomoci zamestnávateľa.

Článok 5

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú vzájomne informovať o:

- a) závažných skutočnostiach súvisiacich s plnením tejto zmluvy,
- b) svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

Článok 6

Zamestnávateľ a odborová organizácia budú vzájomne pozývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.

Tieto spoločné rokovania je možné zabezpečiť aj formou účasti zástupcu odborového orgánu na zasadnutiach riadiacich a poradných orgánov zamestnávateľa

Článok 7 Prerokovanie

Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom najmä :

- a) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia najmenej jeden mesiac vopred,
- c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred,
- d) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred,
- e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa najmenej jeden mesiac vopred,
- f) opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení, stravovacích (vrátane bufetov) a sociálnych zariadení zamestnávateľa najmenej jeden mesiac vopred,
- g) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov najmenej jeden mesiac vopred,
- h) preradenie zamestnanca na inú prácu priebežne,
- i) výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodov organizačných /§ 63 ods.1 písm. a/ b/ najmenej jeden mesiac vopred, výpoveď z iných dôvodov priebežne
- j) organizáciu práce v noci najmenej jedenkrát za rok,
- k) vydanie organizačných a interných predpisov (vrátane organizačného poriadku spoločnosti), ktoré sa týkajú bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, sociálnych a personálnych otázok priebežne,
- l) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, priebežne, podľa možnosti jeden mesiac vopred,
- m) vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy s Doplnkovou dôchodkovou poisťovňou podľa § 10 ods. 5 zákona č. 123/1996 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov, v tomto prípade najmenej 3 mesiace vopred.
- n) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie, najmenej jedenkrát za rok.

Na uvedené účely zamestnávateľ poskytuje odborovému orgánu potrebné písomné informácie, konzultácie a doklady 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 § 233 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce (ďalej len ZP) s príslušným odborovým orgánom sa považujú opatrenia, týkajúce sa jedného a viac percent z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľov s viac ako 500 zamestnancami.

Uvedené vymedzenie neplatí pri aplikácii § 73 ZP .

Článok 9 Právo na informácie

Informovaním podľa tejto zmluvy sa rozumie :

- a) preukázateľné odovzдание príslušných podkladov , alebo
- b) účasť kompetentného zástupcu zamestnávateľa na zasadaní odborového orgánu.
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 najmenej v rozsahu výkazu Kľúčové ukazovatele hospodárenia.
 3. pravidelne mesačne o :
 - a) čerpaní mzdových prostriedkov, priemernej mzde za podnik a plnenie prémieových ukazovateľov
 - b) stave zamestnancov a nadčasovej práce
 - c) prijatých a uvoľnených zamestnancoch 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 dohodnutých nových pracovných pomeroch, a to osobitne o pracovných pomeroch dojednaných na dobu určitú, na čas neurčitý, na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas, o vedľajšej činnosti a o dohodách o vykonaní práce a o pracovnej činnosti,
 6. jedenkrát mesačne o počte a profesijnej štruktúre zamestnancov dočasne pridelených na výkon práce k inému zamestnávateľovi,
 7. priebežne o výsledkoch prerokovávaní s príslušným úradom práce, týkajúcich sa opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť,
 8. svojej platobnej neschopnosti do piatich dní od jej vzniku.

Článok 10

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne :

- a) poskytne ZV ZO (Ružomberok) pre zabezpečenie nevyhnutnej činnosti priestory v budove AC č. 210, 211, 214 bez účtovania prevádzkových nákladov, zasadačku AC a priestory č. 220 na požiadanie bez účtovania prevádzkových nákladov. Ostatné priestory poskytne podľa dohody.
- b) poskytne používanie spojových prostriedkov, poštovné, fax.
- c) poskytne rozmnožovacie a kopírovacie zariadenie podľa potreby ZV ZO
- d) umožní, aby odborová organizácia na svoje náklady v priestoroch spoločnosti umiestnila svoje nástenky, na miestach určených vzájomnou dohodou
- e) uvoľneným odborovým funkcionárom a zamestnancom po skončení výkonu funkcie ponúkne vhodné pracovné zaradenie. Uvoľnení zamestnanci zostávajú v pracovnom pomere ku zamestnávateľovi.
- f) predsedom a členom DV ZO poskytne nevyhnutný pracovný priestor a čas na rokovanie DV na pracovisku za prizvania vedúceho zamestnanca útvaru

Článok 11

Zamestnávateľ uvoľní zamestnancov dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 240 ZP. Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení činnosti pre odborovú organizáciu je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na vhodné pracovné miesto.

Článok 12

Výška náhrady mzdy poskytovaná zamestnávateľom, zamestnancom dlhodobo uvoľnených na výkon funkcie v odboroch podľa článku 11 tejto zmluvy, sa určí nasledovne:

- a) pre dlhodobo uvoľnených funkcionárov uvoľnených na výkon funkcie pred 1. 4. 02 v doterajšej výške odmeny tohto funkcionára poskytovanej alebo refundovanej ZO ZV
- b) pre zamestnancov uvoľnených po 1. 4. 2002 sa poskytne náhrada mzdy jednému uvoľnenému zamestnancovi mesačne vo výške dvojnásobku priemernej mesačnej mzdy dosiahnutej u zamestnávateľa za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka. Pri druhom uvoľnenom zamestnancovi je táto náhrada mzdy vo výške 1,8 násobku priemernej mesačnej mzdy a pri treťom a každom ďalšom uvoľnenom zamestnancovi vo výške 1,6 násobku priemernej mesačnej mzdy. Toto ustanovenie sa nepoužije vtedy, ak je pre dlhodobo uvoľneného zamestnanca výhodnejšie uplatnenie náhrady mzdy podľa skutočne dosiahnutého priemerného zárobku dosiahnutého v pracovnom zaradení, z ktorého je uvoľňovaný pre výkon funkcie,
- c) uvedené náhrady mzdy v zmysle ods. a, b, tohoto článku sa budú každoročne valorizovať o nárast priemernej mzdy dosiahnutej u zamestnávateľa za predošlý rok.

Článok 13

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 článku 12 spoločne a to pomerom podľa počtu zamestnancov ktorých zamestnávajú. Kritéria pre určenie počtu dlhodobo uvoľnených zamestnancov na výkon funkcie v odboroch podľa § 240 ZP sa u týchto zamestnávateľov spočítavajú a následne pomerovo rozdelia.

Článok 14

Zamestnávateľ poskytne krátkodobo uvoľneným odborovým funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku a nebude požadovať refundáciu mzdy v týchto prípadoch na:

- a) výkon funkcie v odborových orgánoch, úsekových dôverníkov, v pracovných komisiách a v iných orgánoch odborových organizácií, zriadených v zmysle stanov OZ DLV, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne sa pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom ; ak k dohode nedôjde, poskytne sa pre odborový orgán pracovné voľno v rozsahu 30 minút na jedného člena odborovej organizácie mesačne,
- b) účasť na vzdelávaní členom odborového orgánu , úsekovým dôverníkom, členom pracovných komisií a iných orgánov odborových organizácií zriadených v zmysle Stanov OZDLV, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, v rozsahu najmenej tri pracovné dni na člena odborového orgánu za rok.

Článok 15

Krátkodobo uvoľneným funkcionárom odborových organizácií poskytne zamestnávateľ 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 :

- a) účasť na rokovaní orgánov OZ DLV (predsedníctvo, výkonná rada celulóžovo-papierenskej sekcie, plénum OZ DLV, revízná komisia OZ DLV, zjazd OZ DLV),
- b) účasť odborových funkcionárov na kolektívnom vyjednávaní na úrovni podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa
- c) účasť na školeniach v rozsahu a za podmienok dohodnutých v článku 14 tejto zmluvy.

Článok 16

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatné zrážanie odborových príspevkov, 10,- Sk a splátky pôžičiek do Podporného fondu, na základe písomných dohôd o zrážkach zo mzdy nad rámec § 131 ZP, ktoré budú uzatvorené s jednotlivými zamestnancami a vopred predložené závodným výborom odborovej organizácie zamestnávateľovi .

Článok 17

Zamestnávateľ a odborové orgány sa zaväzujú oboznámiť novoprijatých zamestnancov s obsahom PKZ najneskôr do 15 dní od uzavretia pracovného pomeru.

Článok 18

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

Článok 19

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 20

Členovia príslušných odborových orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

TRETIA ČASŤ Zamestnanosť

Článok 21

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie prepúšťaniu zamestnancov z organizačných dôvodov a pre vznik pracovných príležitostí.

Zmluvné strany sa dohodli, že budú koordinovane postupovať pri vytváraní efektívnej zamestnanosti.

Článok 22

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, 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 :
 - a) okruh zamestnancov, ktorých sa dotýka prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - b) spôsoby vysporiadania pracovnoprávných vzťahov odovzdávajúceho zamestnávateľa k dotknutým zamestnancom, ktorí neprejdú k preberajúcemu zamestnávateľovi, hlavne ich počet a profesijnú štruktúru, možnosti ich ďalšieho zamestnávania na iných pracoviskách odovzdávajúceho zamestnávateľa, možnosti pracovného uplatnenia v prípade ich rekvalifikácie, pomoc pri hľadaní nového zamestnania u iných zamestnávateľov a pod.

Článok 23

1. Ak zamestnávateľ zamýšľa uvoľňovať zamestnancov z pracovného pomeru z organizačných, hospodárskych, technologických, štrukturálnych alebo podobných dôvodov, poskytne odborovému orgánu potrebné informácie spravidla tri mesiace pred právnou účinnosťou tohoto opatrenia, najmenej však dva mesiace vopred, 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 :
 - a) so zamestnancami - manželmi v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
 - b) so zamestnancami, ktorým do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov.
4. Zamestnávateľ s odborovým orgánom v lehote uvedenej v ods.1 prerokuje opatrenia smerujúce k zníženiu nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia zamestnancov, vrátane prejednávania možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie s územne príslušnými úradmi práce.

Článok 24

Hromadné prepúšťanie

1. Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa (§ 28 ods. 3) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 90 dní najmenej s 20 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.
2. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr dva mesiace 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 rozviazať, pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky.
- f) existujúcich voľných pracovných miestach

Článok 25

Zamestnávateľ bude prednostne prijímať späť na voľné miesta bývalých zamestnancov, s ktorými rozviazal pracovný pomer z organizačných dôvodov, ktorí spĺňajú požadované predpoklady na také pracovné miesta, dosahovali dobré pracovné výsledky a majú o prácu záujem.

Článok 26 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:

Počet odpracovaných rokov v spoločnosti nepretržite pred rozviazaním pracovného pomeru	Výška odstupného
do 9 rokov	2-násobok priemerného mesačného zárobku pre PPÚ
od 10 do 19 rokov	5-násobok priemerného mesačného zárobku pre PPÚ
od 20 do 29 rokov	6-násobok priemerného mesačného zárobku pre PPÚ
nad 30 rokov	7-násobok priemerného mesačného zárobku pre PPÚ

Článok 27

Nárok na odstupné podľa článku 26 nevzniká:

- a) pracujúcim dôchodcom
- b) zamestnancom, ktorí v čase ukončenia pracovného pomeru spĺňajú podmienky pre vznik nároku na riadny starobný dôchodok

- c) 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 28

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, alebo dôchodok za výsluhu rokov, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku pre 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 PPÚ.

Článok 29

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky na zotavenie je štyri týždne. Dovolenka na zotavenie vo výmere päť týždňov prislúcha zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18 roku veku.
 2. Pri určení nástupu dovolení sa postupuje v súlade s § 111 - §116 ZP.
 3. Dodatočná dovolenka sa poskytne podľa § 106 ods. 2, písm. c/ a g/ ZP, v dĺžke 1 týždňa zamestnancom, ktorí počas celého roka :
 - a) sú pri práci vystavení ionizujúcemu žiareniu
 - mechanik MaR – zariadenie celulózka
 - mechanik MaR – zariadenie kyslíkové bielenie
 - mechanik MaR – zariadenie vysušovací stroj
 - mechanik MaR – zariadenie vlákniť linka
 - mechanik MaR – zariadenie Regenerácia
 - majster údržba elektro – BU Regenerácia
 - majster-predák údržba elektro – BU Regenerácia
 - majster údržba elektro – BU Vlákniť linka
 - b) pracujú v BU Regenerácia v pracovných činnostiach:
 - celulozár - operátor kaustifikácie a pece na vápno
 - celulozár - riadenie kaustifikácie zelených lúhov
 - celulozár - riadenie rotačnej pece
 - manipulačný robotník - pracovisko pec na vápno
 4. Zamestnancom, ktorí za týchto podmienok pracujú len časť kalendárneho roka, sa poskytne za každých 62 takto odpracovaných dní jedna štvrtina dodatočnej dovolenky v zmysle ods.3.
 5. Zamestnancom zabezpečujúcim strojnú a elektroúdržbu kaustifikácie a pece na vápno, ktorí v priebehu kalendárneho roka odpracovali v tejto prevádzke minimálne 50% z ich ročnej pracovnej doby sa poskytne dodatočná dovolenka v zmysle ods. 3.
 6. Evidenciu o odpracovanom čase a podklady pre priznanie dodatočnej dovolenky týchto zamestnancov zabezpečia manažéri BU Vlákniť linka a BU Regenerácia
 7. V prípade, že je zamestnanec zaradený na rekondičný pobyt, využije na tento účel dodatočnú dovolenku v zmysle ods. 3.
-

ŠTVRTÁ ČASŤ Pracovnoprávne nároky

Článok 30

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 31

Pracovný čas zamestnanca je najviac 37,5 hodiny týždenne.

Článok 32

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.

Článok 33

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.

Článok 34

Prekážky v práci

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno nasledovne:

Dôležité osobné prekážky v práci /§ 141 ZP/			Pracovné voľno s náhradou mzdy
1.	a/	Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnancov v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrenie 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 zamestnanca	1 deň
3.		Prevoz manželky, družky zo zdravotníckeho zariadenia pri narodení dieťaťa manželke 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, ktorú určí ZV OZ po dohode so zamestnávateľom
		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.	Prestávanie zamestnanca	
	a/	prestávanie v rámci tej istej obce
		1 deň
	b/	prestávanie do inej obce
		2 dni
8.	Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru	
		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	

Iné úkony vo všeobecnom záujme /§ 137 ZP/		Pracovné voľno s náhradou mzdy
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, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času	Nevyhnutne potrebný čas

4.	Účast na krátkodobých školeniach, kurzoch a akciách, organizovaných ZV ZO a OZ DLV, zasadnutia ZV ZO	Nevyhnutne potrebný čas
5.	Činnosť člena volebných komisií pri voľbách do zákonodarných zborov, voľbe prezidenta SR a referende a pri voľbách do orgánov územnej samosprávy 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 zamestnanca pri prednáške alebo výučbe včítane skúšobnej činnosti	Nevyhnutne potrebný čas

Iné úkony vo všeobecnom záujme /§ 137 ZP/		Pracovné voľno bez náhrady mzdy
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 prípravy na ňu	

Štúdium popri zamestnaní a ďalšie vzdelávanie /§ 140 ZP/		Pracovné voľno s náhradou mzdy
Účast' na štúdiu popri zamestnaní a ďalšom vzdelávaní na účely prehlbovania 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.

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 /§ 142 ZP/		
1.	Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojomom 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 so ZV OZ 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		

**Článok 35
Pracovná pohotovosť**

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

- a) zamestnanca, ktorý bezprostredne pred nariadením pracovnej pohotovosti odpracoval nočnú zmenu
- b) ženy, ktorá sa stará aspoň o jedno dieťa vo veku do 10 rokov
- c) osamelého zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o 1 dieťa vo veku do 10 rokov.

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni, resp. 36 hodín v mesiaci a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po písomnej dohode so zamestnancom.

**Článok 36
Práca nadčas**

Prácu nadčas podľa ustanovenia § 97 ZP môže zamestnávateľ nariadiť za predpokladu, že sa nejedná o zamestnancov uvedených v predchádzajúcom článku. Zamestnávateľ bude žiadosti o schválenie nad hranicu stanovenú v § 97 ods. 8 ZP predkladať príslušným úradom práce v dohodnutom rozsahu.

PIATA ČASŤ
Mzda a odmena za pracovnú pohotovosť

Článok 37

1. 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 mzdových zvýhodnení dohodnutých v tejto zmluve.
2. 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 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 38

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje 12-triedny tarifný systém. Okrem tohoto systému môže byť dojednaná individuálna mzda formou dodatku k pracovnej zmluve .

Článok 39

1. Mzda zamestnanca sa bude vyplácať v náväznosti na Podnikový katalóg prác.
2. Mzda zamestnanca sa skladá z nasledovných mzdových zložiek:
 - a) základná tarifná mzda
 - b) mzdové zvýhodnenia podľa tejto zmluvy
 - c) 13. mzda, 14 mzda
 - d) prémie
 - e) zastupovanie
 - f) odmeny pri príležitosti pracovného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku alebo zo sociálneho fondu

Článok 40
Prémie

Mzdové podmienky vyplácania prémie sú v prílohe č.1 tejto KZ.

Článok 41
Zastupovanie

Zastupovanie sa vypláca podľa nasledovných zásad :

- a) v nepretržitej prevádzke
- b) len za krátkodobo chýbajúceho zamestnanca (chýba maximálne 1-5 zmien)
- c) na pracovisku z minimálnym počtom 3 zamestnancov

- d) minimálne 2 zamestnancom, ktorí bez chýbaj úceho zamestnanca v plnom rozsahu zabezpečia chod pracoviska
- e) výška zastupovania je maximálne 60% zo základnej tarifnej mzdy chýbajúceho zamestnanca bez mzdy za nadčas a mzdy za sviatok
- f) výšku zastupovania navrhuje priamy nadriadený a schvaľuje manažér BU a CC.

**Článok 42
Základná tarifná mzda**

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

Tarifná trieda	Základná tarifná mzda	
	Sk/hodina	Sk mesiac
1	42,90	7 000
2	48,10	7 850
3	50,10	8 180
4	55,90	9 120
5	62,50	10 200
6	69,80	11 380
7	79,30	12 930
8	85,70	13 980
9	94,40	15 400
10	107,40	17 530
11	118,80	19 390
12	127,30	20 760

Základná tarifná mzda platí pre 37,5 hodinový týždenný pracovný čas. Pri uplatnení týždenného pracovného času na menej ako 37,5 hodín sa hodinové sadzby úmerne zvýšia.

- 2. Základná tarifná mzda v jednotlivých tarifných triedach sa považuje za samostatnú zložku mzdy (bez akýchkoľvek mzdových zvýhodnení a ďalších zložiek mzdy).

**Článok 43
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 44
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) **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 je vypočítaná zo základnej tarifnej mzdy príslušnej tarifnej triedy.
6. Ak zamestnanec za prácu nadčas v odpoľudňajšej zmene, v noci alebo v sobotu, nedeľu čerpá náhradné voľno, tak za zmenu, v ktorej si čerpá náhradné voľno za prácu nadčas, dostane mzdu ako za odpracovanú zmenu a príslušné mzdové zvýhodnenie podľa čl. 46, 48, 49.

Článok 45

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

- a) 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 pre PPÚ.
- b) Náhrada mzdy vo výške **100%** priemerného zárobku pre PPÚ patrí zamestnancovi aj za dobu čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok.
- c) U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou sa bude postupovať podľa ods. a)
- d) 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 46

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške **7,00 Sk** za hodinu.

Článok 47

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí

1. Zamestnancom, ktorí budú pracovať po celý pracovný čas v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí, prislúcha mzdové zvýhodnenie vo výške **7,00 Sk** za hodinu.
2. Pre zamestnancov, ktorí budú pracovať v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí len nárazovo alebo len určitú časť pracovného času, stanoví príslušný vedúci mzdové zvýhodnenie, podľa skutočne odpracovaných hodín v takomto prostredí v zmysle ods. 1.
3. Technicko-hospodárskym zamestnancom, ktorí pracujú vo výrazne sťaženom a zdraví škodlivom prostredí najmenej 50 % pracovného času, sa poskytne mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.
4. Okruh pracovných činností, na ktoré sa vzťahuje poskytovanie mzdového zvýhodnenia za práce v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí podľa predchádzajúcich odsekov, je uvedený v prílohe č. 2 a 3.

Článok 48

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

Za dobu práce v sobotu a nedeľu v rámci určeného pracovného času, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **50 %** priemerného zárobku pre PPÚ.

Článok 49

Mzdové zvýhodnenie za prácu v odpoľudňajšej zmene, prácu vo výškach a prácu pri zváraní

1. Práca v odpoľudňajšej zmene

Za dobu práce v odpoľudňajšej zmene v rámci určeného pracovného času, prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **5,00 Sk** za hodinu .

2. Práca vo výškach

- a) Za prácu vo výškach nad 10 m v ohradenom pracovnom priestore na otočnej plošine prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške **4,00 Sk** za hodinu.
- b) Za prácu vo výškach nad 10 m pri vratkých polohách tela bez pomocných plošín z povrazového rebríka prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške **6,00 Sk** za hodinu.

3. Práca pri zváraní

- a) Za prácu pri zváraní prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške **6,00 Sk** za každú hodinu skutočne odpracovanú pri zváraní.
- b) Pri práci s použitím špeciálnych osobných ochranných prostriedkov /oblek proti sálavému teplu, protichemický oblek, kyslíkový prístroj, špeciálna protiprachová maska a pod./ za každú začatú hodinu patrí príplatok **11,00 Sk**.

Článok 50

V prípade súbehu podmienok pre nárok na mzdové zvýhodnenia stanovené v čl. 44-49 sa tieto sčítajú.

Článok 51 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 odstavca 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.
3. Preradiť zamestnanca na inú prácu z dôvodov uvedených v odst.1, písm. d) a e) možno len s jeho súhlasom.

Článok 52 Náhrada za pracovnú pohotovosť

Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh písomne nariadi zamestnancovi, alebo sa s ním písomne 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 určitom mieste a bol pripravený na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť. Za každú hodinu pracovnej pohotovosti patrí zamestnancovi náhrada:

1. ak je nariadená alebo dohodnutá na pracovisku
 - a) vo výške **50 %** príslušnej základnej tarifnej mzdy v pracovný deň,
 - b) vo výške **100 %** príslušnej základnej tarifnej mzdy v deň pracovného pokoja t.j. sobota, nedeľa a sviatok.
2. ak je nariadená alebo dohodnutá doma, prípadne na inom mieste
 - a) vo výške **8,00 Sk** za hodinu v pracovný deň,
 - b) vo výške **10,00 Sk** za hodinu v deň pracovného pokoja
3. V prípade potreby výkonu práce v čase pracovnej pohotovosti zabezpečí zamestnávateľ dopravu na pracovisko a späť po ukončení práce. Doba dopravy sa zaračúva do doby trvania pracovnej pohotovosti .
4. Náhrada za pracovnú pohotovosť v čase výkonu práce neprináleží.
5. Harmonogram pracovnej pohotovosti stanoví príslušný vedúci , ak nie je súčasťou pracovného režimu, na obdobie kalendárneho mesiaca a písomne dohodne rozsah pohotovosti s príslušným zamestnancom.

Článok 53 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 alebo do civilnej služby. 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.

Článok 54 Výplata mzdy

Mzda, náhrada mzdy a náhrada za čas pracovnej pohotovosti sa vypláca v roku 2002 v nasledovných výplatných termínoch .

Mesiac	Výplata mzdy
<i>Január</i>	09.01.
<i>Február</i>	08.02.
<i>Marec</i>	08.03.
<i>Apríl</i>	09.04.
<i>Máj</i>	09.05.
<i>Jún</i>	07.06.
<i>Júl</i>	09.07.
<i>August</i>	09.08.
<i>September</i>	09.09.
<i>Október</i>	09.10.
<i>November</i>	08.11.
<i>December</i>	09.12.

Článok 55 Normovanie práce

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

Článok 56 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy, zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.
2. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.
3. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku 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 sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na 1 mesiac, podľa týždenného pracovného času zamestnanca.
5. Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde.
6. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov používa v súvislosti s náhradou škody priemerný zárobok 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 určenej podľa ods. 5.
7. Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (obdobiach). Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada 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:
 - a) 13.mzda – 2 štvrtroky
 - b) 14.mzda – 4 štvrtroky
 - c) Ročná odmena – 4 štvrtroky
 - d) Odmena pri pracovných výročiach – 4 štvrtroky
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 4 – 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

Článok 57

13. mzda

13. mzda bude v roku 2002 vyplatená v závislosti na splnení plánovaného prevádzkového hospodárskeho výsledku spoločnosti za obdobie 01.- 05.2002.

Vyplatenie 13. mzdy bude v roku 2002 realizované nasledovne:

1. Zamestnávateľ vyplatí vo výplatnom období za mesiac jún 2002 13.mzdu vo výške 80% priemerného zárobku zamestnanca.
 2. 13.mzda bude vyplatená zamestnancovi, ktorý bol v hlavnom pracovnom pomere k 30.06.2002 nepretržite 6 mesiacov.
 3. 13.mzda sa poskytne tiež zamestnancovi, ktorý odpracoval v spoločnosti minimálne 3 mesiace.
 4. 13.mzda sa vypočíta z priemerného zárobku zamestnanca za obdobie 01.- 05.2002.
-

Článok 58
14. mzda

Odmeny za plnenie hospodárskych úloh spoločnosti budú v roku 2002 realizované formou vyplatenia 14. mzdy v závislosti na splnení plánovaného prevádzkového hospodárskeho výsledku spoločnosti za obdobie 01.-10.2002.

Vyplatenie 14. mzdy bude v roku 2002 realizované nasledovne:

1. Zamestnávateľ vyplatí vo výplatnom období za mesiac november 2002 14.mzdu vo výške 60% priemerného zárobku zamestnanca.
2. 14.mzda bude vyplatená zamestnancovi, ktorý bol v hlavnom pracovnom pomere k 30.11.2002 nepretržite 11 mesiacov.
3. 14.mzda sa poskytne tiež zamestnancovi, ktorý odpracoval v spoločnosti minimálne 4 mesiace.
4. 14.mzda sa poskytne tiež zamestnancovi, ktorý skončil hlavný pracovný pomer v spoločnosti v súvislosti s prvým odchodom na starobný alebo invalidný dôchodok pred 30.11.2002 a od začiatku roka 2002 odpracoval v spoločnosti minimálne 4 mesiace.
5. 14.mzda sa vypočíta z priemerného zárobku zamestnanca za obdobie 01.-10.2002 bez 13. mzdy vyplatenej v mesiaci jún 2002.

Spoločné ustanovenia pre výplatu 13. a 14. mzdy:

1. Priemerný zárobok zamestnanca pre účely výplaty 13. a 14. mzdy sa vypočíta nasledovne:

$$PZZ = ZMZ / PM$$

kde:

PZZ	priemerný zárobok zamestnanca za príslušné obdobie (5 resp. 10 mesiacov)
ZMZ	súčet zložiek mzdy zamestnanca, ktoré tvoria hrubú mzdu ako podklad k výpočtu priemerného zárobku zamestnanca pre PPÚ (čl.56), za príslušné obdobie–bez 13. mzdy
PM	počet mesiacov v príslušnom období (5 resp. 10)

2. 13. a 14. mzdu nemožno poskytnúť zamestnancovi:
 - a) ktorý v priebehu roka 2002 neospravedlnene vymeškal jednu alebo viac zmien
 - b) ktorý bol v priebehu roka 2002 právoplatne odsúdený pre trestný čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných povinností alebo v priamej súvislosti s nimi
 - c) ktorému v priebehu roka 2002 bol okamžite zrušený pracovný pomer zo strany zamestnávateľa alebo bola daná výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny
3. 13. a 14. mzdu v zmysle týchto zásad nemožno poskytnúť zamestnancom s ktorými bol dohodnutá individuálna zmluva formou dodatku k pracovnej zmluve.
4. Pri nástupe, resp. výstupe zo zamestnania sa za celý odpracovaný mesiac považuje mesiac, v ktorom zamestnanec odpracoval všetky pracovné smeny, vyplývajúce z harmonogramu pracovného času.
5. 13. a 14. mzda sa vyplatí zamestnancovi, ktorý v priebehu roka nastúpi, resp. odíde na starobný, invalidný dôchodok, základnú vojenskú službu, materskú alebo rodičovskú dovolenku.

Článok 59 Odmeny pri pracovných výročiach

Vedenie spoločnosti v spolupráci s ZV ZO 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 z priemerného zárobku za rok 2001 vo výške 14 700 Sk nasledovne:

Druh pracovného výročia	Výška odmeny	
	% priem. zárobku	Sk
10 rokov nepretržitého pracovného pomeru	100 %	14 700.-
15 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
20 rokov nepretržitého pracovného pomeru		
25 rokov nepretržitého pracovného pomeru	150 %	22 000.-
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
 - 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
 - OZO a.s., od 01.04.2000
 - Suprabal Sack a.s., od 01.01.2001
 - Suprabal Paper a.s. od 01.01.2001

Palety s.r.o. od 1.9.2001

Service s.r.o. od 1.7.2001

Obaly Solo s.r.o. od 1.1.2002

Strážna služba Vla – Sta s.r.o. od 1.5. 2002

- ak zamestnanec prišiel po ich začlenení alebo počas ich začlenení do pracovného pomeru v spoločnosti a od vtedy pracovný pomer nepretržite trvá
 - 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 stave

ŠIESTA ČASŤ

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 60

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

Článok 61

Sociálny fond

Zamestnávatelia tvoria sociálny fond v zmysle Zákona č.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov

Článok 62

Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu

Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu pre jednotlivých zamestnávateľov v zmysle čl.1 je uvedená v prílohe č. 5.

Článok 63

Konkrétny okruh príjemcov zo Sociálneho fondu nad rámec zamestnancov v pracovnom pomere ním môžu byť aj rodinní príslušníci 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 64

Zamestnávatelia mesačne písomne informujú príslušný odborový orgán o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 65

Stravovanie zamestnancov

1. 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.

2. 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.
3. Pokiaľ dôjde k úprave ceny jedla, môže byť cena stravného lístka po dohode zmluvných strán upravená.
4. 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.
5. Cena stravného lístka pre zamestnanca je 20,- Sk.
6. Zamestnávateľ a príslušný odborový orgán zabezpečia najmenej raz štvrťročne komplexnú kontrolu hygieny a kvality podávaných jedál v stravovacom zariadení.

Článok 66

Zamestnancom bude poskytnutá možnosť využiť rekreačné zariadenia zamestnávateľa na rekreáciu a regeneráciu svoju a svojich rodinných príslušníkov. Zamestnávateľia budú zabezpečovať rekreačnú starostlivosť o zamestnancov a starostlivosť o deti zamestnancov. Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných a sociálnych zariadení zamestnávateľa.

Článok 67

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom zdravotnú starostlivosť, zameranú najmä na pravidelné vykonávanie preventívnych prehliadok všetkých zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce, najmenej jedenkrát ročne a jedenkrát za dva roky u ostatných zamestnancov.

Zamestnávateľ ďalej zabezpečí :

1. vstupné a výstupné prehliadky svojich zamestnancov,
2. pravidelné organizovanie preventívnych lekárskeho prehliadok pre vybrané skupiny zamestnancov.
3. 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.

Článok 68

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.

Článok 69

Zamestnávateľ spracuje podnikové programy zdravia a programy ozdravných opatrení pre zvýšenie kultúry práce a sociálnych zariadení a pravidelne dvakrát ročne budú hodnotiť ich plnenie s príslušným odborovým orgánom.

Ambulantná kúpeľná liečba

Zamestnávateľ zabezpečí ambulantnú kúpeľnú liečbu pre 2 turnusy o celkovom počte 90 zamestnancov na základe návrhov, ktoré doporučia príslušní lekári. Ambulantná kúpeľná liečba bude na úkor dovolenky na zotavenie zamestnanca. Náklady sa uhradia zo sociálneho fondu.

Sociálne výpomoci

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

Poskytnutie sociálnej výpomoci bude posudzované individuálne prezidentom spoločnosti na základe návrhu manažéra CC LZ a A po predchádzajúcom súhlase ZV ZO.

Rekreácie

Zamestnávateľ vypracuje Zásady pre poskytovanie a organizovanie rekreácií pre rok 2002 v spolupráci so ZV ZO.

Dary

Vedenie spoločnosti v spolupráci so ZV OZ poskytuje vecný alebo peňažný dar z prostriedkov Sociálneho fondu zamestnancom - viacnásobným darcom krvi:

- po desiatich odberoch	1.000.- Sk
- po dvadsiatich odberoch	2.000.- Sk
- po tridsiatich odberoch – ženy	3.000.- Sk
- po štyridsiatich odberoch - muži	3.000.- Sk
- po šesťdesiatich odberoch – ženy	5.000.- Sk
- po osemdesiatich odberoch - muži	5.000.- Sk

K vyplateniu je potrebné písomné potvrdenie o počte odberov.

Článok 70 Doplnkové dôchodkové poistenie

1. Príspevok zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ktorí uzavreli s poisťovňou 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 poisťovňou zamestnaneckú zmluvu, je stanovený mesačným paušálnym príspevkom najmenej 100,- Sk.
3. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie za zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ktorí uzavreli s Prvou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a poisťovňou Pokoj zamestnaneckú zmluvu, je stanovený mesačným paušálnym príspevkom vo výške 600,- Sk.
4. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie za zamestnancov zaradených na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 1 alebo 2, ktorí uzavreli s Prvou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a poisťovňou Pokoj 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

Článok 71

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.

Článok 72

Jednorázové odškodnenie pri úmrtí po pracovnom úraze

Pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu poskytne zamestnávateľ pozostalým jednorázové odškodnenie. Jednorázové 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 jednorázové odškodnenie v úhrnnej výške 15.000 Sk poskytne aj rodičom zomrelého.

Úrazové poistenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje poistiť zamestnancov pre prípad úrazu alebo úmrtia po pracovnom úraze. Jednorázové 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 vysporiadaná voči pozostalým po vyúčtovaní poistnej udalosti poisťovňou.

SIEDMA ČASŤ

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Článok 73

Zamestnanci sú povinní dodržiavať základné pracovné povinnosti, ktorá stanovuje § 81 a 82 ZP. Ďalej dodržiavať Pracovný poriadok spoločnosti, ktorý bol vydaný ako OS č.1 – 02/05. V tomto dokumente sú uvedené i prípady, ktoré sa považujú za zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 74

Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej 1x v roku previerky BOZP na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa po dohode s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti. Výsledky a závery vykonanej previerky prerokuje vedenie zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom.

Na základe deklarovanej politiky BOZP a zvyšovania kultúry bezpečnosti práce zaradia do kontrolnej a previerkovej činnosti prvky auditu bezpečnosti práce - systematické skúmanie za účelom stanovenia skutočnosti, či kvalitatívne činnosti a s nimi súvisiace výsledky, sú v súlade s plánovanými postupmi a či tieto postupy sú implementované efektívne a sú vhodné pre dosiahnutie cieľov.

Článok 75

Zamestnávateľ vykoná pravidelne 1 x za pol roka rozbor stavu BOZP, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Budú navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov a chorôb z povolania. Rozbory poskytnú príslušným odborovým orgánom.

Článok 76

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.

Článok 77

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 zabezpečí kvalitatívne a kvantitatívne zisťovanie zdraviu škodlivých faktorov životného a pracovného prostredia, ktoré používa pri svojej činnosti alebo ktoré pri týchto činnostiach vznikajú a ktorých výskyt a prípustné hodnoty sú upravené osobitnými predpismi (§ 12, písm. c), zák. č.272/1994 Z. z.). Správy o výsledkoch merania bude zamestnávateľ zasielať ZV ZO.
4. Zamestnávateľ určí postup pre prípad vzniku poškodenia zdravia vrátane zabezpečenia prvej pomoci a oboznámi o ňom zamestnancov. Za týmto účelom zabezpečí vyškolenie zamestnancov v poskytovaní prvej pomoci tak, aby vo výrobných organizáciách bolo vyškolených najmenej 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov.
5. Zamestnávateľ riadne a preukázateľne oboznámi zamestnancov s predpismi, pokynmi a pravidlami na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, dvakrát do roka overí ich znalosti z týchto predpisov a bude vyžadovať a kontrolovať ich plnenie.

Článok 78

Zamestnávateľ zabezpečí odškodnenie pracovných úrazov tak, aby postihnutým zamestnancom bola strata na zárobku vyplácaná v zmysle § 217 ods.3 ZP mesačne.

Článok 79

Zamestnávateľ bude vydávať predpisy o BOZP po predchádzajúcej dohode s príslušným odborovým orgánom.

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

1. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov na návrh ZV OZ vymenuje zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci tak, aby jeden zástupca zamestnancov nezastupoval viac ako 20 zamestnancov. Ak zamestnávateľ preukáže orgánom dozoru minimálny stupeň ohrozenia bezpečnosti a zdravia pri práci, môže byť jeden zástupca zamestnancov vymenovaný pre viac ako 20 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zástupcom zamestnancov na plnenie úloh v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci potrebné školenie a vytvorí im podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú budú tvoriť zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu budú tvoriť zástupcovia zamestnancov. Komisia bude polročne hodnotiť stav pracovnej úrazovosti, požiarov a hodnotiť plnenie prijatých opatrení.

4. Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prerokovať s nimi všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s prácou zamestnancov.
5. Otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré nie sú upravené zákonmi alebo inými všeobecne záväznými predpismi, upraví zamestnávateľ pravidlami a pokynmi.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci mali účinnú ochranu pred akýmkoľvek opatrením, ktoré by im mohlo poškodiť, vrátane prepustenia, motivovaného ich postavením alebo činnosťou zástupcov zamestnancov alebo ich členstvom v odboroch, či účasťou na odborárskej činnosti, pokiaľ konajú podľa platných zákonov, kolektívnej zmluvy alebo iných spoločne dohodnutých úprav.
7. Zamestnávateľ v záujme účinnej ochrany zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vypracuje osobitné opatrenia (ak nie sú dostatočné opatrenia na zamestnancov všeobecne) kde uvedie presnú definíciu dôvodov, ktoré ospravedlňujú skončenie zamestnania zástupcov zamestnancov.
8. Zamestnávateľ bude uznávať prioritu ponechania zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v zamestnaní i v prípade znižovania stavu zamestnancov.
9. Zamestnávateľ bude zástupcom zamestnancov poskytovať potrebný čas uvoľnenia z práce bez finančnej straty alebo sociálnych i okrajových výhod, aby vykonávali svoju funkciu u zamestnávateľa.

Článok 80

Odborové organizácie 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.

Článok 81

Rekondičné pobyty

1. Zamestnávateľ v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolenia sa zaväzuje zabezpečiť rekondičné pobyty vybranému okruhu zamestnancov. Vybrané povolania určí príslušný orgán na ochranu zdravia po dohode so zamestnávateľom a ZV ZO.
2. Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej dva kalendárne týždne a ak dovoľia prevádzkové podmienky zamestnávateľa bude nadväzovať na čerpanie dovolenky na zotavenie. Zamestnanec zaradený do programu rekondičných pobytov je povinný sa ho zúčastniť.
3. Náklady na rekondičné pobyty uhrádza zamestnávateľ a doba rekondičného pobytu, pokiaľ zasiahla do jeho pracovného času, je prekážkou v práci z dôvodu všeobecného záujmu, za ktorú prináleží zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku pre PPÚ.
4. Zoznam pracovných činností na rekondičné pobyty je uvedený v prílohe č. 4.

ÔSMA ČASŤ

Záverečné ustanovenia

Článok 82

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

Článok 83

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 84

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 Zb. o článkoch 42, 44, 46, 47, 49, 52, 57, 58, 59, 62, 70, 81 vzniká:

- a) k 1. 1. bežného roka,
- b) 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 85

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

Článok 86

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 ZV ZO

Článok 87

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 o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 88

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.

Článok 89

Táto zmluva nadobúda účinnosť dňa 01.04.2002. Uzatvára sa na dobu do 31.12.2006.

V Ružomberku, dňa2002

za **SCP a.s. Ružomberok**

Ing. Ján L í š k a
prezident spoločnosti

za **SPS a.s. Ružomberok**

Ing. Vladimír Č e r n á k
výkonný riaditeľ

za **SERVICE s.r.o. Ružomberok**

Ing. Peter G a š p a r e c, konateľ

Ing. Ľubomír H ú s k a, konateľ

za **OBALY SOLO s.r.o. Ružomberok**

Ing. Rudolf M i č u d a, konateľ

Ing. Dušan J e ž o, konateľ

za **PALETY s.r.o. Ružomberok**

Ing. Jaroslav P u d i š, konateľ

Ing. Anna F á b r y o v á, konateľ

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

Vladimír K u b í k, konateľ

Stanislav L i k a v č a n, konateľ

.....
Milan Kelčík
predseda

za **ZV ZO SCP a.s.**

PRÉMIOVÝ PORIADOK

SCP a.s. Ružomberok (ďalej len „spoločnosť“) vydáva nasledovný prémiový poriadok za účelom stanoviť pravidlá pre priznávanie prémie zamestnancom spoločnosti.

Prémie sú doplnkovou stimulačnou mzdovou formou poskytovanou k tarifnej mzde. Spoločnosť ich poskytuje zamestnancom za splnenie vopred stanovených ukazovateľov, ktoré nie sú zohľadnené v tarifnej mzde a zamestnanci ich významne ovplyvňujú alebo za ne zodpovedajú.

Spoločnosť poskytuje zamestnancom **štvrt'ročné prémie**.

Článok 1

Rozsah platnosti

Prémiový poriadok sa vzťahuje na všetkých zamestnancov spoločnosti, ktorí sú vo vzťahu k spoločnosti v trvalom pracovnom pomere s výnimkou zamestnancov so zmluvnou mesačnou mzdou. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnaných vo vzťahu k spoločnosti vo vedľajšom pracovnom pomere, obdobnom pracovnom vzťahu a na zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 2

Hodnotené obdobie

Hodnoteným obdobím za ktorý sa štvrt'ročná prémie poskytuje je kalendárny štvrt'rok.

Článok 3

Podmienky prémiovania

Nárok na výplatu prémie vzniká pri splnení podmienok stanovených v tomto prémiovom poriadku

Základňou pre výpočet štvrt'ročnej prémie zamestnanca je súčet skutočne dosiahnutej tarifnej mzdy a mzdových zvýhodnení zamestnanca za hodnotené obdobie

Plánovaná výška štvrt'ročnej prémie je **20 %** zo základne podľa ods.2 a je stanovená pre každého zamestnanca spoločnosti, na ktorého sa vzťahuje prémiový poriadok

Prémie za výsledky príslušného hodnoteného obdobia sú splatné vo mzde zamestnanca za nasledujúci kalendárny mesiac .

Článok 4

Prémiové ukazovatele a spôsob ich hodnotenia

3. Na štvrt'ročnú prémie vzniká zamestnancovi právny nárok ak splní vopred stanovené prémiové ukazovatele za príslušné hodnotené obdobie v kumulatívnom vyjadrení od začiatku kalendárneho roka

4. V prípade splnenia stanovených prémiových ukazovateľov kumulatívne za celý kalendárny rok a ak bola v jednotlivých štvrtrokoch roka krátená, resp. nevyplatená štvrtročná prémie za nesplnenie prémiových ukazovateľov, tak pri výplate štvrtročnej prémie za posledný štvrtrok kalendárneho roka bude štvrtročná prémie zvýšená o čiastky štvrtročnej prémie krátenej, resp. nevyplatennej v predchádzajúcich štvrtrokoch kalendárneho roka.
5. Všeobecným ukazovateľom priznávania štvrtročných prémie je dodržanie ustanovení pracovného poriadku spoločnosti a technologickej disciplíny.
6. Pri porušení všeobecného ukazovateľa zo strany zamestnanca môže hodnotiteľ (príslušný nadriadený zamestnanca) výslednú štvrtročnú prémie za príslušné hodnotené obdobie zamestnancovi krátiť, resp. odňať v plnej výške len na základe písomného zdôvodnenia a oboznámenia zamestnanca.

Článok 5

Spoločné ustanovenia

1. Doplnky a zmeny prémiového poriadku je možné vykonať len formou písomných dodatkov
2. Prémiový poriadok spoločnosti bol schválený predstavenstvom spoločnosti a nadobúda platnosť dňom 01.01.2002

Z o z n a m
pracovných činností, u ktorých sa poskytuje mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom
a zdraviu škodlivom prostredí.

<u>BU Vláknitá linka:</u>	celulozár	<ul style="list-style-type: none">- várnik operátor- várnik- operátor prania a triedenia- pomocník oper. prania a triedenia- operátor bieliarne- pomocník operátora bieliarne- operátor výr. biel. chemikálií- operátor triedenia biel. buničiny- obsluha veľkého kyslíka.- operátor ihličnatej linky- operátor listnatej linky- I. pomocník operátora- II. pomocník oper. výmena nožov- čistenie odkôňovacích hál
<u>BU Regenerácia:</u>		<ul style="list-style-type: none">- koordinátor reg. kotla- operátor – kurič reg. kotla- odpich taveniny- operátor kaustifikácie- obsluha vápennej pece- obsluha hasnice- stáčanie vápna- operátor odparky- pomocník odparky
<u>BU Obslužné činnosti:</u>	stroj.vod.zar.	<ul style="list-style-type: none">- operátor prim. ČOV- obsl. kalolisu- obsluha kal. oper. ČOV II.- pom. oper. ČOV III.-I.
<u>Palety, s.r.o.:</u>	výr.drev.polot.	<ul style="list-style-type: none">- porez guľatiny I. pilar- porez guľatiny II. pilar- obsluha omietacej píly- obsluha rozmietacej píly- obsluha sekačky- nastavovač – vedúci zoraďovania.
<u>S P S, a.s.</u>	kompresorovňa	<ul style="list-style-type: none">- strojník-obsluha kompresora

Z o z n a m

pracovních činností, u ktorých sa poskytuje mzdové zvýhodnenie za skutočne odpracované hodiny, kedy je zamestnanec vystavený sťaženým alebo zdraviu škodlivým vplyvom.

BU Vlákniť linka:

- majster – výroba
- prevádzkový zámočník
- prevádzkový elektrikár
- mechanik MaR
- majster

BU Regenerácia:

- prevádzkový elektrikár
- prevádzkový zámočník
- mechanik MaR
- majster
- laborant CHUV

BU Obslužné činnosti: stroj.vodohosp.zar.

- dispečer
- odvodnenie
- obsluha fekál
- biologický stupeň
- mechanický stupeň
- Tatra
- CAK
- Fekál
- Microcar
- UN 200
- slaboprúd
- laborant
- turbodúchadlá
- obrábač
- prevádzky ČOV
- údržby ČOV
- prevádzky kanal. a dopravy ČOV
- referent OH
- technológ
- ved. technického úseku
- manipulačný robotník/vápno, cement, kaolín, síra, síran, škrob
- laborant odpadových vôd

vodič

prev. elektrikár
referent
strojný zámočník
sústružník kovov
majster

techn. prac.

doprava

živ.prostr.

Obaly, s.r.o.

- laborant odpadových vôd

CC Informačné technológie:

- mechanik elektronických zariadení

Spoločné činnosti:

údržba

- zamest. údržby jednotl. BU sa poskytuje mzdové zvýhod. len za skutočne odprac. hodiny, kedy je zamest. vystavený sťaženým alebo zdraviu škodlivým vplyvom – článok 47.

S P S, a.s.

Výroba elektrickej energie

-prevádzkový elektrikár – manipulant rozvodne

Chemická úprava vody

-riadenie viacstup. demi a neutr. stanice
- laborant CHUV

Údržba

- prevádzkový zámočník
-prevádzkový elektrikár
-mechanik M a R
-mechanik M a R

**Určenie pracovných činností, pre účely absolvovania rekondičných pobytov v zmysle
Zákona o ochrane zdravia § 8 pís.f odst.3 na rok 2002**

BU Vlákniť linka

Vlákniť linka

- celuložár - várník operátor
- celuložár - várník
- celuložár - operátor prania a triedenia
- celuložár - pomocník operátora
- celuložár - operátor bieliarne
- celuložár - pomocník operátora bieliarne
- celuložár - operátor výroby bieliacich chemikálií
- celuložár - pomocník výroby oper.bieliacich chemikálií
- celuložár - obsluha veľkého kyslíka
- majster výroba
- majster - údržba
- prevádzkový elektrikár
- prevádzkový zámočník
- mechanik MaR

Drevosklad

- majster - výroba
- celuložár - operátor ihličnatej a listnatej linky
- celuložár - I pomocník operátora
- žeriavnik
- celuložár - obsluha skracovačky 1,2,3
- žeriavnik - obsluha Orenstein
- strojník - obsluha čelných nakladačov
- manipulačný robotník - preber. dreva zo ŽV
- celuložár - obsluha skracovačky č.4
- celuložár - II.pom.oper., výmen nožov
- celuložár - príprava vagónov k vykládke
- celuložár - obsluha drviča drevn. odpadu
- celuložár - čistenie dopr. pásov do várne
- celuložár - čistenie okôňovacích hál
- žeriavnik - obsluha riadenia Orenstein
- brusič kovov - brúsenie nožov
- brusič kovov - brúsenie a vyrovnávanie píly
- celuložár - obsluha jednomužnej píly
- žeriavnik - riadenie a obsluha Poclein
- žeriavnik - riadenie a obsluha Caterpilár
- majster - údržba
- technický pracovník - zásobovanie
- prevádzkový elektrikár
- prevádzkový zámočník

BU Regenerácia

- majster - výroba
- celuložár - diaľ.riad.koor.reg.chemikálií
- celuložár - oper.kaust.a pece na vápno
- celuložár - riadenie kaust.zel.lúhov
- celuložár - riad.rot.pece reg. - palič
- manipulačný robotník
- celuložár - diaľ.riad.kpmplexu odpariek
- strojník energ.zariad.-kurič reg.kotla
- strojník energ.zariad.-diaľ.riad. RK
- celuložár - odpich taveniny
- strojník energ.zariad.-obsl.nap.čerp.K
- prevádzkový zámočník KDO

BU Servisné činnosti

- strojník energ.zar. - oper.primČOV - obsl.kal.
- strojník vod. zar. - obsl.kal.oper.ČOV III
- strojník vod.zar. - pom.oper.ČOV III.-I.

SPS, a.s.

- strojník operátor energetických zariadení
- strojník obsluha kompresora
- prevádzkový elektrikár
- mechanik M a R
- prevádzkový zámočník

Palety,s.r.o.

- nastavovač - poloautomatickej linky na palety
- výroba drevených polotovarov - obsluha linky na palety
- obsluha skracovačky

SOCIÁLNY FOND**SCP a.s.**

1. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU	
Počiatočný stav k 01.01.2002	6 817 660
Povinný príděl vo výške 1,00 % z objemu HM	4 475 266
Ďalší príděl vo výške 0,50 % z objemu HM	2 237 633
Spolu tvorba:	13 530 559
2. ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU	
závodné stravovanie	3 500 000
regenerácia pracovných síl (rekreácie,fitnes,plaváreň)	1 400 000
podpora zdravia	1 000 000
odmeny pri pracovných výročiach	700 000
sociálna výpomoc	150 000
darcovstvo krvi	100 000
stretnutie s dôchodcami	150 000
športová a kultúrna činnosť	300 000
SPOLU ČERPANIE	7 300 000
Rezerva:	6 230 559

Obaly SOLO, s.r.o

1. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU	
Počiatočný stav 01.01.2002	
Povinný príděl vo výške 1 % z objemu HM	595 000
Ďalší príděl vo výške 0,50 % z objemu HM	297 500
Spolu tvorba (aj s počiat. stavom):	892 500
2. ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU	
Závodné stravovanie	400 000
Regenerácia prac. síl	329 500
Odmeny pri prac. výročiach	73 000
Sociálne výpomoci	30 000
Darcovstvo krvi	30 000
Kultúrna a športová činnosť	30 000
SPOLU ČERPANIE	892 500

PALETY, s.r.o

1. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU	
Počiatočný stav 01. 01. 2002	38 949
Povinný príděl vo výške 1 % z objemu HM	139 333
Ďalší príděl vo výške 0,50 % z objemu HM	69 666
Spolu tvorba (aj s počiat. stavom):	247 948
2. ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU	
Závodné stravovanie	107 000
Regenerácia prac. síl	61 948
Odmeny pri prac. výročiach	30 000
Sociálne výpomoci	15 000
Darcovstvo krvi	9 000
Kultúrna a športová činnosť	25 000
SPOLU ČERPANIE	247 948

S P S, a.s.

1. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Počiatočný stav k 01. 01. 2002	80 037
Povinný prídel vo výške 1,0 % z objemu HM	364 420
Ďalší príjem vo výške 0,50% z objemu HM	182 210

Spolu tvorba 626 667

2. ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU

Závodné stravovanie	150 000
Regenerácia prac. síl	100 000
Rekreácie	40 000
Sociálna výpomoc	10 000
Jubileá	27 500
Darcovstvo krvi	10 000
Športová a kultúrna činnosť	180 000
Rezerva	109 167

SPOLU ČERPANIE 626 667

SERVICE, s.r.o

1. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Počiatočný stav 01. 01. 2002	89 698
Povinný prídel vo výške 1 % z objemu HM	330 502
Ďalší prídel vo výške 0,50 % z objemu HM	165 251

Spolu tvorba (aj s počiat. stavom) 585 451

2. ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU

Závodné stravovanie	210 000
Regenerácia prac. síl	120 000
Odmeny pri prac. výročiach	38 000
Sociálna výpomoc	30 000
Darcovstvo krvi	15 000
Kultúrna a športová činnosť	70 000

SPOLU ČERPANIE 483 000

Rezerva 102 451