

Zápisnica č. 7/2007
zo zasadnutia výboru FOO FCHPT STU dňa 3.07.2007

Prítomní: D. Berkeš, V. Kovár, A. Murárová, B. Papánková, V. Polóniová, L. Staruch,
P. Šimon (100 %)

Za RK: E. Smrčková, P. Tarapčík

Program:

1. Stretnutie s pracovníkmi - odborármi odchádzajúcimi do dôchodku
2. Kontrola plnenia uznesení
3. Plnenie programových cieľov FOO v prvom polroku 2007
4. Informácie z vyšších odborových orgánov
5. Priebežná informácia o stave finančných prostriedkov FOO investovaných do podielových fondov.
6. Rôzne

1. Stretnutie s pracovníkmi - odborármi odchádzajúcimi do dôchodku

Na začiatku rokovania V FOO sa uskutočnilo neformálne stretnutie s našimi kolegami, dlhoročnými členmi odborov pri príležitosti ich odchodu do dôchodku.

Na stretnutí sa zúčastnili: E. Matisová, T. Buzinkaiová, A. Rečlová, A. Oreská, Š. György.

Predsedníčka FOO B: Papánková im poďakovala za odvedenú prácu v prospech fakulty a ocenila aj ich aktivity v odborovej organizácii.

2. Kontrola plnenia uznesení

D. Berkeš konštatoval, že

Uzn. č. 44/2007 (zaslať písomný návrh našej organizácie na predsedu OZ PŠaV na odborový zväz pracovníkov školstva a vedy - Papánková).

Uzn. č. 54/2007 (pozvať odborárov odchádzajúcich do dôchodku na stretnutie s členmi výboru – Papánková).

Uzn. č. 26/2007 (hodnotenie plnenia Programových cieľov FOO FCHPT STU – jún, Papánková)

sú splnené

Uzn. č. 23/2007 (pozvať dekana na zasadnutie V FOO - B. Papánková),

Uzn. č. 25/2007 (jednať s vedením o zorganizovaní kultúrnej akcie pre zamestnancov – Papánková),

Uzn. č. 39/2007 (porovnať výsledky preventívnych prehliadok z BOZP a PPO v roku 2007 s výsledkami prehliadok v roku 2006 – Staruch, Murárová),

Uzn. č. 40/2007 (predložiť na zasadnutie výboru FOO informáciu o čerpaní a financovaní ochranných osobných prostriedkov za rok 2006 a časť roka 2007 – Staruch, Murárová),

Uzn. č. 50/2007 (prediskutovať s dekanom fakulty otázku zabezpečenia kvality ubytovania našich pedagógov v Humennom – Papánková)

uzn. č. 51/2007 (vyhodnotiť plnenie „Akčného plánu získavania členov odborov a udržania členskej základne pre rok 2007“ – júl, Papánková)

Uzn. č. 52/2007 (požiadať dekana FCHPT o menovanie zástupcu FOO do komisie na určovanie poradníka na prideľovanie ubytovania na Mýtnej ulici mladým pracovníkom fakulty – Papánková)

sa plnia priebežne,

dlhodobé uznesenia sú

Uzn. č. 16/2007 (predkladať výboru FOO k 30.6. a k 31.12. v každom roku správu o kvalite fondov, do ktorých FOO investovala – Papánková),

Uzn. č. 17/2007 (predkladať výboru FOO k 30.4. a k 30.11. priebežnú informáciu o čerpaní finančných prostriedkov – A. Murárová),

Uzn. č. 22/2007 (hodnotenie činnosti členov výboru každé 3 mesiace, najbližší termín sept. 2007 – Papánková).

3. Plnenie programových cieľov FOO v prvom polroku 2007

B. Papánková hodnotila stav plnenia jednotlivých bodov Programových cieľov FOO na rok 2007. Konštatovala, že v oblastiach týkajúcich sa vyjednávania o Kolektívnej zmluve a Špecifickom doplnku (bod 3.) sa podarilo jeden z hlavných cieľov FOO naplniť. Darí sa aj na poli sociálnej práce a zlepšovania materiálneho a spoločenského postavenia našich zamestnancov. FOO pomohla riešiť viaceré sociálne prípady s použitím sociálneho fondu. Pravidelne sa sleduje oblasť stravovania našich zamestnancov. Poverení členovia výboru sa zúčastňovali a zúčastňujú na previerkach BOZ a PO, snahou je kontrolovať aj čerpanie a financovanie osobných ochranných prostriedkov. V FOO aktívne vstupuje do jednaní s vedením pri rušení pracovných miest a kontroluje dodržiavanie ZP na fakulte.

Napriek týmto pozitívnym faktom, stále sa nám nedarí zlepšovať povedomie o dôležitosti odborovej organizácie najmä medzi mladými zamestnancami fakulty a doktorandami.

4. Informácie z vyšších odborových orgánov

Ako informoval V. Kovár hlavnými bodmi programu zasadnutia výboru UOO STU dňa 2.7.2007 boli:

- ✓ Informácie zo zasadnutia Kolégia rektora zo dňa 11.6.2007
- ✓ Informácia o zámere vedenia STU zriadiť campusové ústavy
- ✓ Úlohy "Akčného plánu získavania členov odborov a udržania členskej základne pre rok 2007" v 2. polroku 2007
- ✓ Novela Zákonníka práce
- ✓ Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy

K zasadnutiu **Kolégia rektora** V. Kovár uviedol, že bola diskutovaná **Výročná správa o hospodárení STU za rok 2006**, podľa ktorej náklady na hlavnú činnosť STU boli 1 955,396 mil. Sk, výnosy 1 995,497 mil. Sk, hospodársky výsledok po zdanení teda predstavoval 40,101 mil. Sk. Na šiestich fakultách boli hospodárske výsledky kladné (SvF 7,965 mil. Sk, FEI 3,973 mil. Sk, MTF 3,303 mil. Sk, FCHPT 3,182 mil. Sk, FIIT 0,750 mil. Sk, FA 0,224 mil. Sk), na jednej záporný (SjF -3,205 mil. Sk).

K bodu **Informácia o zámere vedenia STU zriadiť campusové ústavy** V. Kovár informoval výbor FOO STU o stretnutiach dekanov a vedúcich katedier (a ich zástupcov) matematiky, jazykov, telesnej výchovy a manažmentu z FCHPT, SvF a SjF k problematike ustanovenia campusových ústavov v uvedených oblastiach, ktoré sa uskutočnili 19.6.2007. Vedenie STU so súhlasom dekanov väčšiny dotknutých fakúlt pripravuje campusové ústavy s cieľom optimalizovať organizačnú štruktúru STU (pedagogické zaťaženie, výskumnú prácu, materiálové vybavenie, personálne zabezpečenie). Presun pracovníkov doterajších katedier na ústavy (všetky pod SvF) by podľa stanoviska vedenia STU mal nastať **bez prepúšťania zamestnancov**.

K bodu **Úlohy "Akčného plánu získavania členov odborov a udržania členskej základne pre rok 2007"** V. Kovár pripomenul členom výboru FOO STU úlohy pripadajúce na nasledujúce

štvrtroky roku 2007, pričom nosnými témami aj naďalej ostávajú V. zjazd OZ PŠaV a príprava kolektívnych zmlúv na rôznych úrovniach na rok 2008.

K bodu **Novela Zákonníka práce** V. Kovár pripomenul členom výboru FOO, že 28.6.2007 schválila NR SR novelu Zákonníka práce, ktorý by mal začať platiť od 1. septembra 2007 (ešte ho musí podpísať prezident republiky). K novému zákonníku zrejme v krátkom čase poskytne bližšie informácie odborárska tlač (Aktuality zväzu), dovtedy (na prvú orientáciu) V. Kovár odporúčal článok J. Kováča, L. Pardubského, P. Žatka a V. Turanského [Čo zmení novela Zákonníka práce](#) uverejneného v Hospodárskych novinách dňa 29.6.2007 (viď príloha 3). Podobný materiál týkajúci sa zmien súvisiacich s novelou Zákonníka práce (Čo sa v Zákonníku práce zmení alebo bude nové, Platenie odborárov) bol publikovaný aj v prílohe denníka SME 30. 6. 2007 a v pdf forme sa nachádza [na príslušnej web-stránke](#).

K bodu **Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy** V. Kovár pripomenul členom výboru FOO, že podľa časti V, ods. 1 KZ majú zmluvné strany vykonať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z KZ za I. polrok písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do 15. septembra

Uzn. č. 56/2007 Výbor FOO ukladá členom výboru FOO zaslať B. Papánkovej do 14. 7. podklady pre hodnotenie plnenia Kolektívnej zmluvy za prvý polrok na FCHPT.

K bodu **Informácie z OZ PŠaV** B. Papánková uviedla, že

dňa 22. 6. 2007 boli distribuované [Aktuality zväzu č. 3](#) (jún 2007), a upriamila pozornosť členov výboru FOO STU na články:

- O čo ide školským odborom (vystúpenie J. Gašperana na konferencii v Košiciach v prepise V. Kovára – článok zaslaný do Spektra),
- Ocenenie zväzu na Deň učiteľov (aj D. Petráš plus fotografia oceneného),
- Zvýšenie platových taríf od 1.7.2007,
- Bude nový zákon o vysokých školách? (o účasti OZ PŠaV v pripomienkovom konaní z pera I. Haverlíka),
- Bezpečnosť a ochrana zdravia v Európskej únii,
- Nové právne predpisy za I. štvrtrok 2007.

V. Kovár tiež informoval o **zasadnutí Výboru Združenia VŠ a PRO**, ktoré sa uskutočnilo dňa 26. júna 2007 v Bratislave s nasledujúcim programom:

- Kontrola plnenia úloh zo zasadnutí Výboru Združenia
- Informácia o aktivitách OZ a Združenia VŠ a PRO
- Príprava na rokovanie Rady OZ PŠaV – 28.6.2007
- Rôzne

V **Rôznom** výbor združenia VŠ a PRO kriticky zhodnotil prácu predsedu združenia a súhlasil s ponechaním súčasného rozsahu pracovného úväzku predsedu združenia do zjazdu OZ PŠaV. Z troch pripravených verzií **štatútu združenia** (Haverlík, Pandula, Kovár) sa výbor združenia na odporúčanie právnika OZ PŠaV zaoberal verziou V. Kovára. Po zapracovaní relevantných pripomienok autorov ostatných dvoch návrhov a pripomienok právnika OZ PŠaV bude v krátkej dobe zaslaný na pripomienkové konanie do ZO.

V. Kovár potom informoval aj o **15. zasadnutí Rady OZ PŠaV**, ktoré sa uskutočnilo v Braväcove, kde v bode **Rôzne** bol predložený informačný materiál Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch za rok 2006 a za I. štvrtrok 2007 (všetky organizácie, osobitne rozpočtové a príspevkové organizácie v pôsobnosti obcí, VÚC, KŠÚ, cirkevných a súkromných

organizácií a na verejných vysokých školách). Údaje týkajúce sa verejných vysokých škôl sú uvedené v prílohách tejto zápisnice.

5. Priebežná informácia o stave finančných prostriedkov FOO investovaných do podielových fondov

K dlhodobému uzn. č. 16/2007 B. Papánková informovala výbor FOO o stave podielov vo fondoch, do ktorých FOO investovala časť našich financií:

Predalo sa 140 000 podielov AIG v sume 163 940 Sk.

ku dňu 3. 7. 2007 bol stav na účte Amslico AIG Funds príjmový dlhopisový:

84 842 podielov po 1,1720 Sk, t. j. 99434, 80 Sk

stav na účte IAM dlhopisový korunový fond:

228 582 podielov po 1,2167 Sk, t. j. 278 115,70 Sk

spolu 377 550,50 Sk

6. Rôzne

*** Finančný dar pri odchode do dôchodku**

B. Hozová a Š. György požiadali výbor FOO o finančný dar z dôvodu ich prvého odchodu do dôchodku k 1.7.2007.

Uzn. č. 57/2007 Výbor FOO schvaľuje finančný dar v sume po 3 000,- Sk pre B. Hozovú a Š. Györgya z dôvodu ich prvého odchodu do dôchodku k 1.7.2007.

*** Telefóny na odborové organizácie na STU a FCHPT**

linka na univerzitnú odborovú organizáciu: mob.: 0918 669 219 (vnútorná klapka 9709)

linka na fakultnú odborovú organizáciu: mob. 0918 674 614 (vnútorná klapka 4614)

*** Hodnotenie činnosti funkcionárskeho aktívu FOO**

Uzn. č. 58/2007 Výbor FOO schvaľuje finančné príspevky členom výboru FOO takto:
B. Papánková 4000,- Sk; V. Kovár 3000,- Sk; P. Šimon 1500,- Sk; D. Berkeš 1000,- Sk; A. Murárová 1500,- Sk, V. Polóniová 1000,- Sk; L. Staruch 1500,- Sk (spolu 13 500,- Sk).

Uzn. č. 59/2007 Výbor FOO schvaľuje finančné príspevky členom revíznej komisie FOO takto: P. Tarapčík 800,-Sk, E. Smrčková 350,- Sk, J. Stopka 350,- Sk (spolu 1 500,- Sk).

Uzn. č. 60/2007 Výbor FOO schvaľuje finančné príspevky členom revíznej komisie FOO takto.
E. Pappová, H. Jablonková, V. Jančovičová, A. Koreňová, M. Piatriková spolu 1500,- Sk

Uzn. č. 61/2007 Výbor FOO schvaľuje finančný príspevok knihovníckam FOO takto:
O. Vaculová, V. Valovičová spolu 1 500,- Sk.

Nasledujúce zasadnutie výboru FOO bude v utorok 25.9.2007 o 14:00 hod. v knižnici FOO.

Zapísal: D. Berkeš

Blažena Papánková
predseda FOO FCHPT STU

Prílohy:

1. Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch za verejné vysoké školy za rok 2006
2. Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch na VVŠ SR za I. Q. 2007
3. Čo zmení novela Zákonníka práce. Článok z HN 29.6.2007

Príloha 1

Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch za verejné vysoké školy za rok 2006 (štátny rozpočet MŠSR, ostatné zdroje a študentské domovy)

Ukazovateľ	Merná jedin.	Skutočnosť k 31.12.2005	Perc. podiel na MF	Skutočnosť k 31.12.2006	Porovnanie		Perc. podiel na MF
					Sk	%	
PEPZ	osoby	20 209	x	20 328	119	100,59	x
MPC	tis. Sk	4 582 400	100,00	4 965 294	382 894	108,36	100,00
Tarifné platy	tis. Sk	3 175 851	69,31	3 396 270	220 419	106,94	68,40
Náhrady mzdy	tis. Sk	631 622	13,78	693 197	61 575	109,75	13,96
Nadčasy	tis. Sk	17 731	0,39	18 740	1 009	105,69	0,38
Príplatok za riadenie	tis. Sk	53 990	1,18	56 338	2 348	104,35	1,13
Osobné príplatky	tis. Sk	349 100	7,62	415 139	66 039	118,92	8,36
Ostatné príplatky	tis. Sk	36 518	0,80	38 431	1 913	105,24	0,77
Jubilejné príplatky	tis. Sk	8 293	0,18	7 718	-575	93,07	0,16
Odmeny	tis. Sk	284 446	6,21	335 861	51 415	118,08	6,76
Náhrady za prac. pohot.	tis. Sk	1 288	0,04	1 418	130	110,09	0,03
Doplatok k platu	tis. Sk	x	x	3 600	x	x	x
Priemerný mesačný plat	Sk	18 896	x	20 355	1 459	107,72	x

Osobný príplatok a odmena k tarifnému platu za rok 2006 je 22,11 %. Rast nominálnej mzdy oproti roku 2005 je vyšší o 1 459,- Sk, t.j. 7,72 %. Rast reálnej mzdy pri indexe spotrebiteľských cien 4,5 je 3 percentuálneho bodu.

Zdroj: ÚIPŠ
Prepočty: OZ PŠaV SR

Príloha 2

Prehľad o zamestnancoch a mzdových prostriedkoch na verejných vysokých školách SR za I. Q. 2007 (zo ŠR - kapitola MŠSR, ostatné zdroje a študentské domovy)

Ukazovateľ	Merná jedin.	Skutočnosť k 31.3.2006	Perc. podiel na MF	Skutočnosť k 31.3.2007	Porovnanie		Perc. podiel na MF
					Sk	%	
PEPZ	osoby	20 690	x	20 742	52	100,25	x
MPC	tis. Sk	1 156 253	100,00	1 250 030	93 777	108,11	100,00
Tarifné platy	tis. Sk	899 595	77,80	968 134	68 539	107,62	77,45
Náhrady mzdy	tis. Sk	102 875	8,90	104 757	1 882	101,83	8,38
Nadčasy	tis. Sk	4 729	0,41	5 050	321	106,79	0,40
Príplatok za riadenie	tis. Sk	14 848	1,28	15 627	779	105,25	1,25
Osobné príplatky	tis. Sk	102 275	8,85	119 152	16 877	116,50	9,53
Ostatné príplatky	tis. Sk	9 591	0,83	10 042	451	104,70	0,80
Jubilejné príplatky	tis. Sk	1 945	0,17	1 936	-9	99,54	0,15
Odmeny	tis. Sk	19 386	1,68	23 937	4 551	123,48	1,91
Náhrady za prac. pohot.	tis. Sk	343	0,03	415	72	120,99	0,03
Doplatok k platu	tis. Sk	1 009	0,09	1 395	386	138,26	0,11
Priemerný mesačný plat	Sk	18 628	x	20 088	1 460	107,84	x

Výška osobných príplatkov a odmien k tarifným platom je vo výške 14,7 %. Rast nominálnej mzdy oproti I. Q. 2006 je 1460,- Sk, t.j. 7,84 %. Rast reálnej mzdy pri indexe spotrebiteľských cien 2,8 je 4,9 percentuálneho bodu.

Zdroj: ÚIPŠ
Prepočty: OZ PŠaV SR

Čo zmení novela Zákonníka práce

- Zvýšiť sa má **ochrana osobných údajov**. Ich spracovanie bude možné buď so súhlasom príslušnej osoby, alebo na inom základe ustanovenom zákonom. Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať iba tie údaje, ktoré súvisia s jeho prácou, kvalifikáciou a skúsenosťami. Nesmie ho bez jeho súhlasu sledovať a nesmie mu kontrolovať súkromné listy.

- Presne sa vymedzuje pojem "**závislá práca**". Ak niekto splní všetky jej body, bude musieť byť zamestnancom. Takúto podmienku podľa odhadov splní iba malé percento živnostníkov. Drvivá väčšina z nich tak bude môcť zostať pracovať tak, ako doteraz.

(definícia Závislej práce - Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.)

- Vo väčšine prípadov sa umožní dohodnúť si so zamestnancom **výhodnejšie pracovné podmienky**, ako ustanovuje Zákonník práce alebo iný zákon.

- Ak **agentúra dočasného zamestnávania** vyšle pracovníka do iného členského štátu Európskej únie, tak jeho mzdové podmienky pri vyslaní na dobu kratšiu ako šesť mesiacov, alebo medzi vyslaniami sa riadia právom štátu, v ktorom pracuje. To isté platí, aj pre prípady, keď má zabezpečenú primeranú ochranu v rámci kolektívnej zmluvy. Doteraz mohli byť v týchto prípadoch mzdy nižšie ako u riadnych zamestnancov firmy.

- Výslovne sa zakazuje **detská práca** podľa pravidiel Európskej únie.

- **Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopný** a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia.

- V prípade prijatia pravidiel o **bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**, musí tieto zamestnávateľ vydať až po dohode so zástupcami zamestnancov.

- **Za zamestnanca so zdravotným postihnutím** sa bude považovať zamestnanec uznaný za invalidného, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

- Zakáže sa, aby v prípade **opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu** bolo možné dohodnúť skúšobnú dobu.

- **Pracovný pomer na určitú dobu** bude možné dohodnúť najdlhšie na tri roky a v rámci troch rokov ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najviac jedenkrát. Nemalo by sa to týkať zamestnávania agentúrou dočasného zamestnávania.

- Zamestnanci pracujúci na plné úväzky a tí, ktorí pracujú na kratší pracovný čas, by mali mať rovnakú **ochranu pred prepustením**. Pracovný pomer na kratší pracovný čas sa bude dať ukončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu iba v prípade, ak kratší pracovný čas predstavuje rozsah najviac 15 hodín týždenne. Výpovedná doba sa upravuje z 15 dní na 30 dní.

- Zavádza sa nový typ práce - **telepráca**. Takýto zamestnanec nesmie byť znevýhodnený oproti klasickému. Neplatia však napríklad rozvrhy pracovných hodín, mzda za nadčasy či náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka.

- Ak **firma financuje výchovu zamestnanca** v učebnom alebo študijnom odbore, a ten sa u nej nezamestná, jeho skutočný zamestnávateľ bude musieť náklady na túto výchovu zaplatiť bez ohľadu na to, či túto kvalifikáciu zamestnanca využije, alebo nie. Platí sa pomerná časť nákladov

podľa odpracovaného času, ak sa zamestnávateľa nedohodnú inak. Týka sa to predovšetkým žiakov učilíšť.

- **Pri dočasnom pridelení zamestnanca** na výkon práce k inému zamestnávateľovi sa šesťmesačné obdobie, keď mzdové podmienky prideleného zamestnanca nemusia byť rovnako priaznivé, ako plat zamestnanca kmeňového, skráti na tri mesiace. Zamestnávateľ môže dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody. Dohoda musí byť písomná.

- Ak **zamestnanec svojvoľne poruší pracovnoprávne predpisy** a nezotrvá počas výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac.

- Zamestnávateľ nebude môcť **okamžite skončiť pracovný pomer** so zamestnancom v lehote jedného mesiaca. Tá sa predĺži na dva mesiace.

- Zruší sa ustanovenie, podľa ktorého zamestnávateľ môže **okamžite skončiť pracovný pomer na určitú dobu** aj bez uvedenia dôvodu. V takomto prípade mal zamestnanec nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za dobu, po ktorú mal trvať pracovný pomer.

- Zamestnávateľ bude musieť prerokovať **začatie hromadného prepúšťania** priamo so zamestnancami, ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Ak o hromadnom prepúšťaní rozhodne "riadiaci zamestnávateľ" v inom členskom štáte Európskej únie, informačnú povinnosť má vždy bezprostredný zamestnávateľ, ktorý znáša aj dôsledky neplnenia povinností vyplývajúcich z uplatnenia hromadného prepúšťania.

- Zamestnancovi, s ktorým skončil zamestnávateľ pracovný pomer výpoveďou, alebo ktorý nevykonáva prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania, ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu, patrí **odstupné pri skončení pracovného pomeru** vo výške najmenej desaťnásobku priemerného zárobku.

- Znižuje sa, prípadne sa nepriznáva zamestnancovi **náhrada mzdy**, ak celkový čas, za ktorý by sa mu mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov. Podmienkou zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy je uplatnenie tohto nároku zamestnávateľom na súde.

- Mužom a ženám sa poskytuje **za rovnakú prácu rovnaká mzda**.

- Zamestnanec nie je obmedzený pri **výkone zárobkovej činnosti, ktorá je podobná s predmetom činnosti jeho zamestnávateľa**. V súčasnosti na to potrebuje súhlas zamestnávateľa.

- **Priemerný týždenný pracovný čas** zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. V súčasnosti je pracovný čas zamestnanca najviac 40 hodín týždenne. V kalendárnom roku sa teraz môže nariadiť zamestnancovi práca nadčas v rozsahu najviac 150 hodín a nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov nasledujúcich za sebou.

- Zamestnávateľ môže rozvrhnúť **pracovný čas** v týždni na základe jeho prerokovania so zástupcami zamestnancov.

- Zamestnávateľ nemôže rozvrhnúť **pracovný čas** tak, aby zamestnanec pracoval v nočných zmenách dva za sebou nasledujúce týždne, okrem prípadu, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky neumožňujú inak rozvrhnúť pracovný čas.

- Organizácia práce musí brať do úvahy zásadu prispôsobenia práce zamestnancovi a umožnenie **zosúladenia pracovného a rodinného života**.

- Ak zamestnávateľ skráti **minimálny odpočinok**, je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

- 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 patrí zamestnancovi **mzda** vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4.
- Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí **náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti** na pracovisku, patrí zamestnancovi mzda a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
- 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.
- Do počtu hodín **prípustnej práce nadčas v roku** nezahŕňa sa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri naliehavých opravárskych prácach, či prácach bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu.
- **Do mzdy sa nezahŕňa** mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.
- Zamestnávateľ môže v **kolektívnej zmluve** dohodnúť okruh zamestnancov, s ktorými sa dá dohodnúť, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však 150 hodín ročne.
- Zamestnávateľ, ktorý nemá v kolektívnej zmluve dohodnutý okruh zamestnancov, môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas.
- Za **sťažený výkon práce** patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu mzdová kompenzácia najmenej 20 percent minimálneho mzdového nároku.
- Ak **zamestnanec** vyrobí svojou chybou nepodarok, za takúto prácu mzdu dostane. **Zodpovedá však za škody, ktoré spôsobil zamestnávateľovi.**
- **Rozsah zrážok**, ktoré môže zamestnávateľ vykonať **bez súhlasu zamestnanca**, sa rozširuje o možnosť zraziť vyplatené odstupné alebo jeho časť, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného.
- Ak **zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce** nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a ich zmeny vykonáva až po dohode so zástupcami zamestnancov. Ak k dohode nedôjde, rozhodne o nich príslušný inšpektorát práce.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno** na nevyhnutne potrebný čas s **náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku za účasť na rekondičných pobytoch, povinných lekárskech prehliadkach a za účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku za účasť na darovaní krvi a darovaní iných biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas - za čas cesty k odberu a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ to zasahuje do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu 96 hodín zasahujúcu do pracovného času od nástupu cesty k odberu.
- Zamestnanci, ktorí súčasne študujú na konzervatóriu, budú mať nárok na **pracovné voľno**, a to **na prípravu a vykonanie absolutória.**
- **Pracujúci študent** má nárok na 40 dní plateného voľna na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok.
- Zamestnanec dostane **platené voľno na deň svojej svadby**. Predtým bolo toto voľno

neplatené. Bez nároku na náhradu mzdy môže ísť po novom aj na svadbu dieťaťa a rodiča.

- Kvôli dôležitým osobným prekážkam sa rozširuje právo zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi **pracovné voľno aj s náhradou mzdy**.

- **Čas na vybavenie dôležitých osobných prekážok** v práci vyplýva z pracovného času. Ak je to 40 hodín týždenne, jeden deň je osem hodín, náhrada mzda je rovnaká ako priemerný zárobok.

- **Absencia pre osobné prekážky** sa započítava do dovolenky.

- **Odborová organizácia môže požiadať o prerušenie prevádzky**, ak zistí nedostatky, ktoré by mohli viesť k bezprostrednému ohrozeniu života a zdravia.

- Zamestnávateľ má právo uzatvoriť so zamestnancom **dohodu o rozširovaní kvalifikácie**, ak náklady na túto kvalifikáciu presiahnu 50-tisíc korún.

- Ak zamestnanec neupozorní na **riziko vzniku škody** a táto škoda následne vznikne, zamestnávateľ od neho môže požadovať náhradu až do výšky štvornásobku priemerného platu. Osobné a majetkové pomery sa pri jej stanovení zohľadňovať už nebudú.

- **Zvyšuje sa rozsah náhrady škody**, ktorú spôsobila nedbanlivosť zamestnanca. Zamestnávateľ si však za škodu môže pýtať menej.

- Návrh "**dohody o pracovnej činnosti**" sa bude uzatvárať za presne stanovených podmienok. Pri dohode o vykonaní práce sa stanovil ročný limit na 350 hodín.

- **Na pracovisko môže vstúpiť aj odborár**, ktorý nie je zamestnancom, no zamestnancov zastupuje. Zamestnávateľ o tom musí vedieť. Zástupca odborárov musí dodržiavať vnútorné, bezpečnostné a iné predpisy firmy.

- Ak u jedného zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií, vzťahy medzi nimi už neupravuje Zákonník práce, ale **Zákon o kolektívnom vyjednávaní**.

- Zamestnávateľ by mal mať dostatočný čas na to, aby sa dohodol so zástupcami zamestnancov, kedy vykonajú **kontrolu pracovnoprávných predpisov**. Kontrola má byť na základe ich podnetov.

- Zákon bude chrániť odborárov. Má sa tým predísť prepúšťaniu z dôvodu ich postavenia. Novela navrhuje predĺžiť **ochranu zástupcov zamestnancov** z pol roka na jeden rok.

- Zamestnávateľ **môže člena odborovej organizácie**, zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka **prepustiť len so súhlasom** zástupcov zamestnancov.

- Do zákonníka sa vracia možnosť **uzatvoriť dohodu o pracovnej činnosti** s rozsahom do 10 hodín týždenne na obdobie jedného roka. Zvyšuje sa rozsah práce, ktorú je možné vykonávať na základe dohody o vykonaní práce, zo súčasných 300 hodín na 350 hodín ročne.

- **Voľno pre odborárov** by po novom mali zamestnávateľia, ktorí majú vo firme menej ako 50 odborárov, poskytnúť aspoň jednému ich zástupcovi vo výške štyri hodiny mesačne. Pri 50 až 100 odborároch vo firme by mal mať ich zástupca 12 hodín voľna, a pri viac ako 100 odborároch 16 hodín voľna mesačne.

- Zdravotníci budú môcť pracovať viac ako 48 hodín týždenne. So zamestnávateľom bude sa môcť dohodnúť **práca nadčas** na zabezpečenie plynulého výrobného procesu aj v niektorých rizikových odvetviach, napríklad v ťažobnom a strojárskom priemysle.

- Zavádza sa **súbeh vyplácania odstupného súčasne s čerpaním výpovednej lehoty** pri prepustení zamestnanca z organizačných dôvodov.