

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ZMLUVNÉ STRANY

LETISKO POPRAD - TATRY, a.s.

**zastúpená Ing. Ivanou Herkeľovou, výkonnou riaditeľkou a členkou predstavenstva
a Ing. Jozefom Kuperom, členom predstavenstva
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU LETISKO POPRAD - TATRY, a. s.

**zastúpená Jozefom Košickým, predsedom
(ďalej len „ZO IOZ“)**

KAPITOLA I

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na roky 2010-2013 (ďalej len „KZVS“) a všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. V zmysle ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sa práva a povinnosti dojednané v tejto zmluve vzťahujú na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.
3. KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom po jej zverejnení. KZ sa uzatvára na obdobie do 31.12.2015. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ; táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
4. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k takým zmenám v právnych predpisoch, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých ustanovení, zaväzujú sa zmluvné strany dohodnúť bezodkladne iné ustanovenia v príslušných častiach, v súlade s platnými predpismi.
5. Ak dôjde k podstatnej zmene pomerov, za ktorých bola táto KZ uzatvorená, zmluvné strany sa zaväzujú na návrh ktorejkoľvek strany začať bez zbytočného odkladu rokovať o zmene príslušných ustanovení tejto KZ.
6. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 30 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena KZ bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.
7. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ.
8. Zamestnancom pre účely tejto KZ je fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere so zamestnávateľom.
9. Zamestnávateľom pre účely tejto KZ je Letisko Poprad – Tatry, a. s., právnická osoba, ktorá zamestnáva fyzické osoby v pracovnom pomere.

KAPITOLA II

VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU

Č l á n o k 1

Z á v ä z k y z m l u v n ý c h s t r á n

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto KZ a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov a to priamo, alebo prostredníctvom Výboru ZO IOZ (ďalej len „V ZO IOZ“). Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom V ZO IOZ na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že vzájomne budú prizývať svojich predstaviteľov na spoločné rokovania, predmetom ktorých budú otázky dotýkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov.
5. V ZO IOZ predloží zamestnávateľovi zoznam členov odborového orgánu, oboznámi zamestnávateľa so svojím organizačným členením a rozdelením kompetencií členov V ZO IOZ. O prípadných zmenách bude informovať zamestnávateľa najneskôr do jedného mesiaca po ich uskutočnení.
6. Zástupca zamestnávateľa sa bude zúčastňovať na požiadanie V ZO IOZ jeho rokovania a poskytne mu informácie a vysvetlenie zámerov, ak sa dotýkajú sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov. Žiadosť o účasť na rokovaní V ZO IOZ a otázky, ktoré má zamestnávateľ zodpovedať musí byť zamestnávateľovi doručená najneskôr päť pracovných dní pred termínom príslušného rokovania. V opačnom prípade zamestnávateľ nemá povinnosť sa na takomto rokovaní zúčastniť, ak sa nedohodnú inak.

Článok 2

Poskytovanie pracovného voľna z dôvodu výkonu odborovej činnosti

Zamestnávateľ sa zaväzuje krátkodobo uvoľňovať volených funkcionárov V ZO IOZ na účasť na odborových schôdzach a konferenciách základnej organizácie, na odborových školeniach a zasadnutiach vyšších orgánov Integrovaného odborového zväzu (ďalej len „IOZ“), ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, a ak to bolo vopred odsúhlasené s vedúcim zamestnancom. Takto uvoľneným zamestnancom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 3

Materiálno-technické zabezpečenie činnosti ZO IOZ

1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť v primeranom rozsahu bezplatne miestnosť s nevyhnutným kancelárskym vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Pre účely konania členských schôdzí, zamestnávateľ poskytne zasadaciu miestnosť na požiadanie V ZO IOZ v potrebnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ umožní na základe žiadosti V ZO IOZ konanie členskej schôdze, resp. konferencie ZO IOZ spravidla raz ročne z časti v pracovnom čase vopred dohodnutom so zamestnávateľom v priestoroch zamestnávateľa a bezplatne.
3. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať mesačne zo mzdy každého zamestnanca, ktorý v tomto zmysle podpísal dohodu o zrážke zo mzdy, členské príspevky a tieto bude zasielať na dohodnutý účet bez zbytočného odkladu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí funkcionárom a zamestnancom IOZ vstup na pracoviská všetkých členských organizácií za účelom plnenia ich odborárskych úloh a to na základe vopred dohodnutého termínu a zoznamu osôb.
5. Členovia V ZO IOZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu tajomstva zamestnávateľskej organizácie, alebo ich oprávnených záujmov. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie.
6. Zamestnávateľ umožní použitie vlastných dopravných prostriedkov na akcie usporiadané ZO IOZ a IOZ a pre potreby ZO IOZ a IOZ po vzájomnej dohode v súlade s vnútornými predpismi zamestnávateľa.

Č l á n o k 4

I n f o r m o v a n i e

Informovaním sa rozumie ústna informácia alebo písomné odovzdanie podkladov druhej zmluvnej strane s dátumom, menom a funkciou predkladateľa ako i dôvodom predloženia.

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať vhodným spôsobom V ZO IOZ o svojej hospodárskej situácii a predpokladanom vývoji svojej činnosti.

Zamestnávateľ informuje V ZO IOZ najmä :

- a) raz ročne o vybraných ekonomických ukazovateľoch, t. j. o výsledku hospodárenia a o finančnej situácii zamestnávateľa,
- b) polročne o mzdových nákladoch a dosiahnutej priemernej mzde,
- c) polročne o počte zamestnancov a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov,
- d) štvrťročne o dojednaných nových pracovných pomeroch,
- e) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa uvoľnili a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený pracovný čas,
- f) o uzatváraní, zmenách a o vypovedaní zamestnávateľskej zmluvy s DDS,
- g) raz ročne o skutočnostiach, ktoré sú nevyhnutné pre kolektívne vyjednávanie a kontrolu plnenia KZ a KZVS.

Č l á n o k 5

P r e r o k o v a n i e

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s V ZO IOZ najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- c) 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,
- d) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov podľa potreby, najmenej však jedenkrát za rok.

Na uvedené účely zamestnávateľ poskytne V ZO IOZ potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

2. Zamestnávateľ prerokuje s V ZO IOZ tiež:

- a) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením,
- b) s cieľom dosiahnutia dohody opatrenia pri hromadnom prepúšťaní najmenej jeden mesiac vopred,
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,
- d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,

- e) výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - f) organizáciu práce v noci najmenej jedenkrát za rok,
 - g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie najmenej jedenkrát za rok,
 - h) požadovanú náhradu škody spôsobenú zamestnancom presahujúcu 50,00 €,
 - i) prerušenie výkonu práce zamestnanca najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa,
- Zamestnávateľ poskytne V ZO IOZ vnútropodnikové pracovnoprávne, sociálne predpisy a predpisy BOZP.

Č l á n o k 6

S p o l u r o z h o d o v a n i e

Zamestnávateľ spolurozhoduje s V ZO IOZ o:

- a) posúdení, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - b) pracovnom poriadku,
 - c) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a pružnom pracovnom čase,
 - d) začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelenie pracovného času tej istej zmeny, určení času potrebného na osobnú očistu,
 - e) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie,
 - f) nepretržitom odpočinku v týždni, rozsahu a podmienkach práce nadčas,
 - g) pláne dovolení, hromadnom čerpaní dovolenky,
 - h) vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu,
 - i) vydávaní predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
 - j) skončení pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu,
- ak nie je ďalej ustanovené inak.

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, kedy na realizáciu určitého právneho úkonu, či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu, alebo vzájomná dohoda.

Č l á n o k 7

K o n t r o l n á č i n n o s ť

V ZO IOZ kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ a má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

KAPITOLA III

PRACOVNO-PRÁVNE PODMIENKY

Článok 1 Zamestnanosť

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

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

Článok 2 Predzmluvné vzťahy

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami. Pri nástupe do zamestnania je povinný oboznámiť zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s platnou KZ.

Článok 3 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Doterajší zamestnávateľ a preberajúci zamestnávateľ najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informuje V ZO IOZ o:
 - dôvodoch a dátume prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.Doterajší zamestnávateľ aj preberajúci zamestnávateľ sú povinní s cieľom dosiahnutia dohody najneskôr jeden mesiac pred tým, ako uskutočnia opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto opatrenia s V ZO IOZ.
2. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je preberajúci zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s doterajším zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.
3. Pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov od doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa zostáva zachované

právne postavenie a funkcia členov V ZO IOZ do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Č l á n o k 4 **H r o m a d n é p r e p ú š ť a n i e**

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s V ZO IOZ opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť. Na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť V ZO IOZ 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.
2. Písomnú informáciu podľa článku 4 ods. 1 zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce.
3. Zamestnávateľ je po prerokovaní hromadného prepúšťania s príslušným Národným úradom práce povinný V ZO IOZ predložiť písomnú informáciu o výsledku tohto prerokovania.

Č l á n o k 5 **O r g a n i z a č n é z m e n y**

1. Zamestnávateľ predloží V ZO IOZ k prerokovaniu zdôvodnenie plánovaných organizačných opatrení, počet a štruktúru pracovných miest, ktoré sa majú zrušiť, návrhy organizačných, racionalizačných zmien a zoznam zamestnancov navrhnutých na preradenie a zoznam uvoľňovaných zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred termínom realizácie týchto opatrení. Termínom realizácie opatrení sa rozumie predpokladaný deň doručenia výpovede uvoľňovaným zamestnancom, resp. návrhu na preradenie na inú prácu.
2. Zamestnávateľ prihliada pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 Zákonníka práce ods. 1 písm. a) a b) najmä na:
 - dosahované pracovné výsledky,
 - dĺžku pracovného pomeru u zamestnávateľa,
 - dosiahnutú kvalifikáciu,
 - na závažné zdravotné a sociálne dôvody,
 - osamelých zamestnancov starajúcich sa trvale o nezaopatrené dieťa.
3. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ môže prihliadať pri rozviazaní pracovného pomeru, ak to nebude nevyhnutné :

- s obidvoma manželmi, ak sú zamestnancami zamestnávateľa,
 - so zamestnancom vo veku päť rokov pred vznikom nároku na starobný dôchodok,
 - so zamestnancom, ktorý utrpel ťažký pracovný úraz z viny zamestnávateľa s trvalými následkami alebo trpí chorobou z povolania.
- Toto neplatí v prípadoch, ak odmietnu vhodnú prácu z hľadiska ich zdravotného stavu alebo závažne porušovali pracovnú disciplínu.
4. Ak bude nevyhnutné prikročiť k zníženiu počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, zamestnávateľ zabezpečí nasledovný postup pred prijatím rozhodnutia :
 - pracovný pomer s pracujúcimi dôchodcami prerokuje s V ZO IOZ.
 5. Zamestnávateľ oboznámi zamestnancov, ktorí budú uvoľnení v dôsledku organizačných zmien (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce) spravidla jeden mesiac pred predpokladaným doručením výpovede z tohto dôvodu. Ponúkne im inú vhodnú prácu, ak takouto disponuje.
 6. Obsadiť voľné pracovné miesta majú právo doterajší zamestnanci zamestnávateľa, ktorí spĺňajú podmienky a predpoklady pre výkon práce na uvedených pracovných miestach, ktorí úspešne absolvujú výberové konanie.
 7. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnanca, ktorý sa vráti po ukončení materskej alebo rodičovskej dovolenky, alebo po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény, na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ho zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.
 8. Zamestnávateľ zverejní všetky nové pracovné miesta a všetky voľné pracovné miesta na informačnej tabuli v administratívnej budove letiska Poprad - Tatry, a. s. v dostatočnom časovom predstihu pred všeobecným uverejnením.

Č l á n o k 6

O d s t u p n é a o d c h o d n é

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako tri roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

KAPITOLA IV.

PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Č l á n o k 1 P r a c o v n ý č a s

1. Pracovný čas u zamestnávateľa je ustanovený na 37,5 hodín týždenne.
2. Pružný pracovný čas sa uplatňuje u zamestnancov s rovnomerným rozvrhnutím pracovného času. Pružným pracovným obdobím pre vyrovnanie prípadne vzniknutého rozdielu v mesačnom fonde pracovného času je nasledujúci kalendárny mesiac. Základný pracovný čas sa určuje od 8:00 hod. do 14:00 hod. a úseky voliteľného pracovného času od 6:00 hod. do 8:00 hod. a od 14:00 hod. do 19:00 hod. Úseky voliteľného pracovného času môžu byť mimoriadne, resp. dočasne upravené zamestnávateľom v závislosti od klimatických podmienok.
3. Organizáciu pracovného času zamestnancov v doprave upravuje zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v platnom znení.

Č l á n o k 2 N o č n á p r á c a

1. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
 - a) oboznámiť V ZO IOZ o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,
 - b) zabezpečiť podľa § 98 Zákonníka práce, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu, pravidelne podľa potreby, najmenej jeden raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce a ak o to požiada tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov,
 - c) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať lekársku pomoc,
 - d) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajúcou charakteru ich práce.
2. Úhradu za posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci znáša zamestnávateľ na svoje náklady podľa osobitného predpisu – § 6 ods.11 z. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v platnom znení a § 30 z. č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Č l á n o k 3

P r á c a n a d č a s

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. V kalendárom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri:
 - naliehavých opravárenských prácach,
 - mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozmeru,
 - kalamitné práce v zmysle interného právneho predpisu.
3. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v predchádzajúcom odseku v rozsahu najviac 250 hodín. To sa netýka nadčasovej práce zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú limity upravené v zákone č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave v platnom znení.

Č l á n o k 4

D o v o l e n k a

1. Základná výmera dovolenky je štyri týždne.
 - a) V roku 2013 patrí zamestnancovi vyššia výmera dovolenky o jeden týždeň nad rámec Zákonníka práce podľa ust. § 103 ods. 1 a 2.
 - b) Od 1. 1. 2014 dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je päť týždňov.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom V ZO IOZ tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
3. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.

Č l á n o k 5

P r a c o v n é v o ľ n o

1. Zamestnávateľ môže podľa prevádzkových možností poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom – účastníkom a organizátorom športových a kultúrnych podujatí, ktoré sa konajú z podnetu zamestnávateľa alebo ZO IOZ.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerných zárobkov pri dôležitých osobných prekážkach v práci rozšírené nad Zákonník práce v tomto rozsahu :

a) pri narodení dieťaťa zamestnancovi na sprevádzanie matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť jeden deň,

b) - pri sprevádzaní zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti, alebo do špeciálnej školy,

- pri sprevádzaní čiastočne alebo úplne bezvládneho rodinného príslušníka v priamom rade do zdravotníckeho alebo sociálneho zariadenia, o ktorého sa zamestnanec sústavne dlhodobo stará,

na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať pracovných dní v kalendárnom roku.

c) pri sprevádzaní dieťaťa do školy na jeden deň, v deň začatia povinnej školskej dochádzky, t. j. pri nástupe do 1. ročníka základnej školy,

d) pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa tri dni a jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

e) pri vlastnej svadbe zamestnanca jeden deň,

f) jeden deň na darovanie krvi a aferéze, ako aj na darovaní ďalších biologických materiálov.

Č l á n o k 6 **P r a c o v n ý p o r i a d o k**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vydať pracovný poriadok po dohode s V ZO IOZ.

Č l á n o k 7 **P r a c o v n á p o h o t o v o s ť**

1. Zmluvné strany sa dohodli riešiť problematiku plnenia nevyhnutných úloh zamestnávateľa prostredníctvom inštitútu pracovnej pohotovosti, prípadne rozdelením pracovnej zmeny na dve časti.
2. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku, ak nie je zákonom ustanovené inak. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom, ak nie je zákonom ustanovené inak.
3. Zamestnancovi prislúcha za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti :
 - a) na pracovisku mzda vo výške 80 % z priznanej hodinovej sadzby zamestnanca za daný mesiac.

- b) Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený v stanovenej lehote do 10. minút dostaviť sa na pracovisko na výkon práce. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 20 % priemerného zárobku.

Č l á n o k 8

D o s i a h n u t e ľ n o s ť n a t e l e f ó n e

1. Zmluvné strany sa dohodli riešiť problematiku plnenia nevyhnutných úloh zamestnávateľa prostredníctvom inštitútu dosiahnuteľnosti na služobnom telefóne.
2. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby v dňoch pracovného pokoja a sviatkov na zabezpečenie plnenia úloh pri vzniku mimoriadnych udalostí, zabezpečenie štátne dôležitých letov a operatívne riešenie iných náhlych úloh bol v určenom čase dosiahnuteľný na služobnom telefóne.
3. V prípade potreby dostaviť sa na pracovisko bude táto prítomnosť považovaná za odpracovanú dobu a je možné ju považovať za nadčas alebo čerpať náhradné voľno.

KAPITOLA V

ODMEŇOVANIE

Č l á n o k 1

1. Na odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa sa vzťahujú príslušné ustanovenia KZVS a tejto KZ.
2. O novom mzdovom predpise zamestnávateľa prebieha aj naďalej medzi zmluvnými stranami kolektívne vyjednávanie. Do jeho schválenia je odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa stanovené v Mzdovom a prémievom poriadku (Smernica predstavstva a. s., Registračné číslo S-6/2011/EÚ). Vyplácanie odmien pri príležitosti pracovných a životných výročí sa riadi Smernicou upravujúcou podmienky poskytovania pohyblivých zložiek mzdy zamestnancov Dodatok č. 2 bod 3.4. (Smernica vedúceho ekonomického úseku registračné číslo: S – 10/2006/EÚ). Uvedené interné predpisy tvoria prílohy tejto KZ a sú jeho neoddeliteľnou súčasťou.
3. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, výplatný termín je dvanásteho dňa nasledujúceho mesiaca.
4. Ak zamestnanec požiada o poukázanie časti mzdy, resp. celej mzdy na bankový účet, zamestnávateľ je povinný na svoje náklady poukázať mzdu tak, aby vo výplatnom termíne bola táto pripísaná na ním určený účet v banke. Ak zamestnanec písomne požiada zamestnávateľa o zasielanie časti mzdy na viac účtov, zamestnávateľ mu môže vyhovieť.
5. Zamestnávateľ počas obdobia platnosti KZ v závislosti od pozitívneho hospodárskeho výsledku dosiahnutého z vlastných výkonov upraví každoročne základnú mzdu zamestnanca o mieru inflácie spotrebiteľských cien dosiahnutú v hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok.
6. O ďalšom náraste základnej mzdy zamestnancov nezávisle od podmienok stanovených v ods. 5 tohto článku, môžu zmluvné strany rokovať po vzájomnej dohode.

Článok 2

M z d a

1. Táto KZ upravuje mzdové nároky, podmienky na poskytovanie mzdy a ostatných mzdových náležitostí.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
3. Mzda je peňažné plnenie za vykonanú prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, cestovné náhrady, príspevky so sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov alebo obligácii, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť.

Článok 3

Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 35 % jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tomto prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nepatrí.
3. Mzda a mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 tohto článku zamestnancovi nepatria ak sa mzda dohodla už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas.

Článok 4

Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za prácu vo sviatok dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.
3. Zamestnancovi s rovnomerne - pružne rozvrhnutým pracovným časom, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

Článok 5

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

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

Článok 6

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu

Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu a nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 30 % z priznanej hodinovej sadzby zamestnanca za daný mesiac.

Článok 7

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce za sťažený výkon práce mzdová kompenzácia v rámci rozpätia najmenej od 4 do 40 eur na mesiac. Ak zamestnanec vykonáva súbežne dve sťažené práce súčasne, mzdová kompenzácia bude súčtom uvedených prác.

Článok 8

Vianočná odmena

Zamestnávateľ môže v príslušnom kalendárnom roku po dohode s V ZO IOZ vyplatiť zamestnancom vianočný príspevok.

KAPITOLA VI

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 1 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške 1,1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Čerpať príspevky zo sociálneho fondu môže iba zamestnanec zamestnávateľa.
3. Zamestnanec môže čerpať tieto prostriedky v týchto oblastiach:
 - a) stravovanie zamestnancov,
 - b) doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov,
 - c) vianočný príspevok,
 - d) sociálnu výpomoc,
 - e) odmeny pri pracovných výročiach,
 - f) služby na regeneráciu pracovnej sily,
 - g) realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
 - h) odmena pre darcov krvi a držiteľov plakiet.
4. Rozpočet, výška príspevku na jednotlivé oblasti a bližšie podmienky čerpania sociálneho fondu sú určené v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto KZ a sú jej neoddeliteľnou súčasťou.

Článok 2 **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov vo vlastnom zariadení prostredníctvom externých dodávateľov, ktorí majú oprávnenie poskytovať stravovacie služby pre všetkých zamestnancov.
2. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalší stravný lístok.
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby subjekty, ktoré majú v prenájme alebo inak prevádzkujú zariadenia na poskytovanie stravy dodržali tieto podmienky:

Jedáleň pre zamestnancov a zamestnanecký bufet

 - a) stravovanie zamestnancov
 - b) subjekt musí dodržiavať sortimentné minimum, podávanie hlavných jedál,
 - c) možnosť výberu minimálne z 3 hlavných jedál v cene jedného stravného lístku.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie na každé jedlo vo výške 55 % z ceny stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu.

5. Zamestnávateľ zabezpečí, aby v prípade nutného uzatvorenia bufetu a jedálne pre zamestnancov, bol dôvod ich uzatvorenia vopred prerokovaný s V ZO IOZ a bezodkladne oznámený zamestnancom.

Č l á n o k 3

D o p l n k o v é d ô c h o d k o v é s p o r e n i e z a m e s t n a n c o v

1. Zamestnávateľ zabezpečí realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia (ďalej len „DDS“) zamestnancov v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o DDS v znení neskorších predpisov.
2. Príspevok zamestnávateľa na DDS zamestnancov činí:
 - a) z prevádzkových nákladov 2 % z limitovaného vymeriavacieho základu na starobné poistenie za príslušný mesiac,
 - b) príspevok zamestnávateľa zo SF na DDS zamestnancov bude upravený v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu.
3. Príspevky zamestnávateľa podľa bodu 2 sa poskytnú všetkým zamestnancom, ktorí uzatvoria zamestnaneckú zmluvu na DDS, okrem novoprijatých zamestnancov po dobu prvých troch mesiacov pracovného pomeru u zamestnávateľa.

Č l á n o k 4

O s t a t n é s o c i á l n e s l u ž b y

1. Zamestnávateľ v spolupráci s VZO IOZ zorganizuje minimálne 1 krát za rok spoločné stretnutie zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne parkovanie motorových vozidiel zamestnancov na parkoviskách Letiska Poprad – Tatry, a. s. bezplatne.
3. Zamestnávateľ v mimoriadnych a odôvodnených prípadoch umožní vstup súkromného osobného motorového vozidla do dielenských priestorov technickej časti letiska zamestnancovi za účelom vykonania bežnej údržby na svojom vozidle, prípadne opravu na základe súhlasu zamestnávateľa.
4. Pri úmrtí zamestnanca zamestnávateľ sa z prevádzkových prostriedkov zamestnávateľa vyčlení finančná čiastka na zakúpenie venca.
5. Na pracoviskách zamestnávateľ zriadi sociálne miestnosti s týmto vybavením: chladnička - mraznička, mikrovlnná rúra a vhodné kuchynské vybavenie.

Č l á n o k 5

R e k r e a č n á s t a r o s t l i v o s ť

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich možností po dohode s V ZO IOZ finančný príspevok na rekreačnú starostlivosť zamestnancov.

KAPITOLA VII OCHRANA PRÁCE

Článok 1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Ochrana práce ako systém opatrení zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), zachovania zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov vyplývajúcich zo Zákonníka práce a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ písomne vypracuje koncepciu politiky BOZP a zabezpečí jej realizáciu. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí, aby pri kontrole vykonávanej príslušným odborovým orgánom sa na požiadanie zúčastňovali zodpovední zamestnanci a poskytovali potrebnú súčinnosť.
4. Zamestnávateľ umožní príslušným odborovým orgánom IOZ a povereným zamestnancom IOZ, v rámci kontroly nad stavom BOZP, vstup na svoje pracoviská a poskytne im všetky potrebné informácie týkajúce sa BOZP, vzniknutých pracovných úrazov a chorôb z povolania.
5. Zamestnávateľ vyhodnotí a prerokuje so ZO IOZ :
 - a) 2 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k ich znižovaniu,
 - b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - c) odškodnenie pracovných úrazov a následkov vzniknutých z tohto titulu sa uskutoční v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať dobrovoľný príspevok popri základnej povinnosti danej Zákonníka práce a pomoc pozostalým pri úmrtí zamestnanca následkom pracovného úrazu:
 - a) pri úmrtí zamestnanca z dôvodu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa až do výšky 1 660 Eur a pomoc pri zabezpečení pohrebu,
 - b) pri úmrtí zamestnanca pri spoluzavinení podľa miery zavinenia až do výšky 664 Eur a pomoc pri zabezpečení pohrebu,
 - c) pri výlučnom zavinení zamestnanca a pri zistení požitia alkoholu alebo iných omamných prostriedkov postihnutým poskytnúť pomoc pri zabezpečení pohrebu.
7. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov pri poklese vonkajšej teploty pod 0 °C vhodný nápoj (teplý čaj alebo káva) na zmenu v hodnote 0,50 Eur na zamestnanca pri výkone týchto pracovných činností, ktoré musia trvať nepretržite aspoň jednu hodinu:
 - oprava dráhového systému,
 - oprava svetelného zabezpečovacieho systému,
 - pri pracovnom procese na vybavovacej ploche,

- zimná údržba prevádzkových plôch,
 - činnosť na letiskových prevádzkových plochách.
8. Zamestnávateľ zabezpečí vhodné nápoje v čiastke 0,50 Eur na zamestnanca na pracovnú zmenu, ak vonkajšia teplota vzduchu prekročí 25 °C zamestnancom pri výkone týchto pracovných činností, ktoré musia trvať nepretržite aspoň jednu hodinu:
 - oprava dráhového systému
 - oprava svetelného zabezpečovacieho systému
 - údržba a kosenie trávnatých plôch v areáli letiska
 - pri pracovnom procese na vybavovacej ploche a letiskových prevádzkových plochách.
 9. Ak v priebehu dňa dosiahne vnútorná teplota vzduchu v miestnosti najmenej 25 °C, poskytne zamestnávateľ zamestnancom letiska, okrem zamestnancov pracovísk, kde je zavedená klimatizácia, vhodný nápoj (minerálka, čaj, iné nealkoholické nápoje) v hodnote 0,50 Eur na zamestnanca/pracovná zmena.
 10. Účasť na školení, zácviku a ďalšom zvyšovaní odbornej kvalifikácie z predpisov BOZP a Požiarnej ochrany zamestnancov a odborových funkcionárov je výkonom práce, za ktorý prislúcha mzda (§ 140 ods.2 Zákonníka práce).
 11. Zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať na svoje náklady čistiace a dezinfekčné prostriedky, ochranné krémy, rovnosaty, vrátane finančného príspevku na obuv a ochranné pracovné odevy v rozsahu vnútorných predpisov zamestnávateľa.
 12. Opravy a čistenie ochranných pracovných prostriedkov budú hradené z nákladov zamestnávateľa v súlade s vnútorným predpisom zamestnávateľa.
 13. Zamestnávateľ zabezpečí 1 x ročne verejné previerky stavu úrovne BOZP v úzkej spolupráci s V ZO IOZ.
 14. Zamestnávateľ zabezpečí podľa záujmu zamestnancov pravidelné očkovanie zamestnancom najmä proti vírusovej hepatitíde typu A a B a ďalšie preočkovanie po dohode s V ZO IOZ. Výšku príspevku dohodnú vzájomne zmluvné strany v rovnakej výške na zamestnanca.

Č l á n o k 2

Z d r a v o t n í c k a s t a r o s t l i v o s ť

1. Zamestnávateľ zabezpečí vykonávanie vstupných a výstupných preventívnych lekárskeho prehliadok v súlade s vydaným interným predpisom. U zamestnancov starších ako 50 rokov umožní vykonávanie ročných preventívnych lekárskeho prehliadok.
2. Zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške: od prvého do tretieho dňa 25 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
3. Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim. Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu dodržiavania liečebného režimu v obydli zamestnanca s jeho súhlasom, alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava podľa smernice výkonného riaditeľa S-6/2005/VR.

KAPITOLA VIII

Článok 1 Kolektívne spory

1. Kolektívny spor je spor o uzavretie KZ a spor o plnenie KZ.
2. Kolektívny spor sa bude riešiť nasledovne:
 - a) zaslaním písomného podnetu zmluvnej strane,
 - b) stretnutím zástupcov zmluvných strán do piatich pracovných dní od prijatia tohto podnetu,
 - c) ak stretnutie zástupcov zmluvných strán nevyrieši spor, tak zmluvné strany postupujú podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení.

Článok 2 Individuálne spory a sťažnosti zamestnancov

1. Sťažnosti zamestnancov, týkajúce sa činnosti zamestnávateľa a individuálnych nárokov zamestnancov, budú prerokované bez zbytočného odkladu spravidla priamym nadriadeným zamestnancom za účasti V ZO IOZ.
2. Ak nedôjde podľa predchádzajúceho odseku k dohode, bude sťažnosť postúpená do piatich pracovných dní k riešeniu na úroveň vedenia zamestnávateľa a V ZO IOZ.
3. Postupom uvedeným v ods. 1 - 2 nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

Článok 3 Záverečné ustanovenia

1. KZ je možné meniť len po dohode zmluvných strán a to na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sa uzavreli.
2. Zamestnávateľ do 15 dní po nadobudnutí účinnosti KZ alebo dodatku ku KZ oboznámi všetkých zamestnancov s aktuálnym znením KZ .
3. S touto KZ musia byť oboznámení všetci prípadní právni nástupcovia zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z KZ vykonajú zástupcovia zmluvných strán k 30.9. a k 31.12. kalendárneho roka a výsledky prerokujú na spoločnom stretnutí.
5. Táto KZ je vyhotovená v počte dvoch rovnopisov pre každú zmluvnú stranu po jednom podpísanom exemplári.

6. Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú prílohy:

6.1 - Mzdový a prémiový poriadok, Smernica predstavenstva S-6/2011/EÚ

7. V súlade s ustanovením Kapitoly V. Článku 1 ods. 2 o novom mzdovom predpise zamestnávateľa prebieha aj naďalej kolektívne vyjednávanie. Do jej uzatvorenia sa odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa riadi v súčasnosti platnými predpismi zamestnávateľa.

V Poprade, dňa

Ing. Ivana Herkeľová
predseda predstavenstva
a výkonná riaditeľka

Jozef Košícký
predseda ZO IOZ

Ing. Jozef Kuper
člen predstavenstva