

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na roky 2021 – 2022

V súlade s čl. 36 písm. g) Ústavy Slovenskej republiky, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

medzi

Správou služieb diplomatickému zboru, a.s.
so sídlom Palisády 31, 811 06 Bratislava, IČO: 35 822 163
zastúpenou predsedom predstavenstva Ing. Marekom Černým
a členom predstavenstva Ing. Borisom Šturcom, CSc.

a

Odborovou organizáciou SLOVES, 18-0068-0101
pri Správe služieb diplomatickému zboru, a.s.
Palisády 31, 811 06 Bratislava
zastúpenou predsedom výboru odborovej organizácie
Petrom Hušekom

Bratislava, december 2020

I. časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1 **Predmet kolektívnej zmluvy**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom spoločnosťou Správa služieb diplomatickému zboru, a.s., so sídlom Palisády 31, 811 06 Bratislava, IČO: 35 822 163 (ďalej len „SSDZ, a.s.“) zastúpenou Ing. Marekom Černým, predsedom predstavenstva a Ing. Borisom Šturcom, CSc., členom predstavenstva a zamestnancami spoločnosti SSDZ, a.s., zastúpenými odborovou organizáciou a vymedzuje práva a povinnosti oboch zmluvných strán v oblasti pracovno-právnej, mzdovej, finančnej, sociálnej a bezpečnosti práce.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, vzťahy medzi SSDZ, a.s. a jej zamestnancami výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovno-právny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovno-právny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy zamestnancom, sa uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Článok 2 **Záväznosť a rozsah platnosti**

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere k SSDZ, a.s., bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii, pokiaľ ďalej nie je ustanovené inak. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na predsedu a členov predstavenstva a generálneho riaditeľa SSDZ, a.s. v rozsahu stanovenom v jednotlivej manažérskej zmluve.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov SSDZ, a.s. v pracovnom pomere. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru sa ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú v rozsahu vymedzenom jednotlivými ustanoveniami kolektívnej zmluvy.
3. Závazky prijaté v kolektívnej zmluve, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo zaručujú zamestnancom SSDZ, a.s. nároky v menšom rozsahu než stanovujú všeobecne záväznú právne predpisy alebo táto kolektívna zmluva, sú neplatné.
4. Kolektívna zmluva je nadriadená vnútorným predpisom SSDZ, a.s. v rozsahu uzatvorených záväzkov.
5. Príslušný odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

Článok 3 **Zákaz diskriminácie**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať povinnosti vyplývajúce z ustanovení Zákonníka práce o zákaze diskriminácie v zamestnaní a povolani.
2. V pracovnoprávných vzťahoch je zakázaná diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo

sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

3. Zamestnávateľ nesmie narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Článok 4 **Kolektívne vyjednávanie**

1. Zamestnanci SSDZ, a.s., majú právo na kolektívne vyjednávanie a v prípade rozporu záujmov so zamestnávateľom majú právo na štrajk. Výbor odborovej organizácie sa zúčastňuje na pracovno-právnych vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania, pričom je zamestnávateľ povinný umožniť tomuto zástupcovi zamestnancov pôsobiť na pracoviskách SSDZ, a.s.
2. Výbor odborovej organizácie uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce (ďalej len „ZP“) alebo iný pracovno-právny predpis. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.

Článok 5 **Zachovanie odborových práv**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť zachovanie odborových práv, a to predovšetkým práva slobodného združovania sa zamestnancov v odboroch a práva kolektívneho vyjednávania v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 6 **Sociálny zmier**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať na základe tejto kolektívnej zmluvy a plnenia záväzkov z nej vyplývajúcich sociálny zmier a poskytovať si vzájomne potrebné sociálno-ekonomické informácie, pokiaľ ich poskytovanie nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 7 **Zmeny, dopĺňovanie a dodatky ku kolektívnej zmluve**

1. Návrhy na zmeny alebo doplnky ku kolektívnej zmluve má právo predložiť po zdôvodnení ktorákoľvek zo zmluvných strán. Jej zmeny alebo doplnky možno vykonať výhradne po dohode zmluvných strán, písomnou formou. Pri prerokovaní zmien, alebo doplnkov kolektívnej zmluvy v období jej platnosti sa postupuje rovnako ako pri kolektívnom vyjednávaní o uzavretí zmluvy.

II. časť Podmienky pre činnosť odborovej organizácie

Článok 8 Organizačné a materiálne podmienky

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ, podľa prevádzkových možností poskytne bezplatne pre činnosť odborovej organizácie miestnosti s príslušným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
2. Zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii v potrebnom rozsahu kancelárske potreby, výpočtovú, rozmnožovaciu a spojovú techniku.
3. Zamestnávateľ poskytne v rámci svojich možností v naliehavých prípadoch odborovým funkcionárom na základe žiadosti osobné motorové vozidlo.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uznávať právo každého zamestnanca byť členom odborov, plniť povinnosti člena odborovej organizácie a nevyvodzovať voči nemu postihy za odborársku činnosť. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie v zmysle ustanovení Zákonníka práce.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje, že jej funkcionári budú vyvíjať svoju činnosť predovšetkým mimo určeného pracovného času, a to najmä pokiaľ ide o schôdzkovú činnosť.
6. Pre výkon funkcie v odborovej organizácii a na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje príslušný odborový orgán a tieto nie je možné vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 136 ods. 3 ZP, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.
7. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre činnosť odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.
8. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia výboru odborovej organizácie a zástupca zamestnancov pre BOZP budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať tretím osobám. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr v termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9 Ochrana odborových funkcionárov

1. Členovia výboru odborového orgánu a zástupca zamestnancov pre BOZP nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
2. Členovia výboru odborového orgánu, zástupca zamestnancov pre BOZP sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. V čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi výboru odborovej organizácie a zástupcovi zamestnancov pre BOZP bez predchádzajúceho súhlasu výboru odborového orgánu neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak výbor odborového orgánu písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
3. Ak výbor odborovej organizácie odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru podľa ods. 2 tohto článku, zamestnávateľ má právo

v lehote najneskôr 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť uplatniť na súde platnosť alebo neplatnosť skončenia pracovného pomeru k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

III. časť **Kolektívne pracovno-právne vzťahy**

Článok 10 **Účasť zamestnancov v pracovno-právnych vzťahoch**

1. Zamestnanci SSDZ, a.s., majú v zmysle § 229 ZP právo priamo alebo prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov.
2. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom odborového orgánu a s pomocou neho sa zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním,
 - c) právom na informácie,
 - d) kontrolnou činnosťou.

Článok 11 **Právo na spolurozhodovanie a prerokovanie**

1. Odborová organizácia spolurozhoduje so zamestnávateľom v nasledovných prípadoch:
 - a) stanovenie prídeltov do sociálneho fondu a použitie sociálneho fondu,
 - b) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru člena výboru odborového orgánu podľa článku 9 tejto kolektívnej zmluvy,
 - c) začiatok a koniec pracovného času (§ 90 ZP), o rovnomernom a nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 86 a 87 ZP),
 - d) plán dovoleniek a oznámenie určenej doby čerpania dovoleniek (§ 111 ZP),
 - e) upustenie vymáhania čiastky náhrady škody, pokiaľ zamestnanec uhradil najmenej dve tretiny určenej náhrady škody a dosahuje dobré pracovné výsledky,
 - f) o tvorbe a použití finančných prostriedkov na zabezpečenie sociálneho programu,
 - g) stanovenie primeranej prestávky na jedlo (§ 91 ZP).
2. Zamestnávateľ prerokuje s Odborovou organizáciou:
 - a) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - b) rozvrhnutie pracovného týždňa,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s ktorýmkoľvek zamestnancom zo strany zamestnávateľa,
 - e) výšku požadovanej náhrady za spôsobenú škodu a obsah dohody o spôsobe a rozsahu jej úhrady (§ 191 ods. 4 a 198 ZP) s výnimkou škody nepresahujúcej 50 €,
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja vo výnimočných prípadoch (§ 94 ods. 2 ZP),
 - g) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - h) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),

- i) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),
- j) vnútorné predpisy prijímané v SSDZ, a.s., ktoré sa dotýkajú záujmov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch zmysle kolektívnej zmluvy.

Článok 12

Právo na informácie

1. Zamestnanci majú prostredníctvom odborovej organizácie právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Článok 13

Kontrolná činnosť

1. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. V tomto rozsahu je odborová organizácia oprávnená najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania pracovno-právnych predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovno-právne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu,
 - g) vykonávať kontrolu zabezpečovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vykonávať kontrolu hospodárenia a čerpania sociálneho fondu.

Článok 14

Pracovný poriadok

1. Práva a povinnosti zamestnancov vyplývajúce z právnych predpisov konkretizované na podmienky SSDZ, a.s. a pravidlá disciplinárneho postupu stanovuje a vydáva zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie spravidla v Pracovnom poriadku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť každého zamestnanca s vydaným pracovným poriadkom. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný a je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov SSDZ, a.s.

Článok 15

Vzdelávanie zamestnancov

1. Zmluvné strany sa dohodli na skvalitňovaní kvalifikačnej štruktúry zamestnancov SSDZ, a.s. s cieľom zvyšovania výkonnosti a efektívnosti ich práce. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

- Zamestnávateľ bude v súlade s potrebami a možnosťami SSDZ, a.s., vytvárať podmienky pre trvalé prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie všetkých zamestnancov.

Článok 16

Organizačné zmeny, hromadné prepúšťanie a odstupné

- Zmluvné strany sa zaväzujú, že sa budú objektívne informovať o zámeroch rozvoja a pripravovaných opatreniach, ktoré môžu mať vplyv na zamestnanosť, najmä tých, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov, ich mzdovej úrovne, rozmiestnenia a profesnej štruktúry, potrieb rekvalifikácie, zmien kvalifikačných nárokov, pracovných podmienok, sociálnych podmienok, sociálnych istôt zamestnancov a pod.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje včas najneskôr v lehote stanovenej právnym predpisom, informovať odborovú organizáciu o pripravovaných štruktúrnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov z práce.
- Ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s 10 zamestnancami, ide o hromadné prepúšťanie.
- Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov, najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o výsledku prerokovania príslušnej odborovej organizácii a Národnému úradu práce.
- Zamestnávateľ s Národným úradom práce prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä:
 - podmienky udržania zamestnanosti,
 - možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
 - možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.
- Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v §73 ods. 2 až 4 a 6 ZP má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.
- Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa nasledovne:

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2 mesiace	najmenej 1 násobok mes. zárobku
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3 mesiace	najmenej 2 násobok mes. zárobku
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3 mesiace	najmenej 3 násobok mes. zárobku
20 a viac rokov	3 mesiace	najmenej 4 násobok mes. zárobku

- Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa nasledovne:

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 2 roky	nie je	najmenej 1 násobok mes. zárobku
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je	najmenej 2 násobok mes. zárobku
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	nie je	najmenej 3násobok mes. zárobku
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	nie je	najmenej 4 násobok mes. zárobku
20 a viac rokov	nie je	najmenej 5 násobok mes. zárobku

9. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
10. Zamestnávateľ vypláca odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.
11. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu, dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

IV. časť Odmeňovanie

Článok 17 Mzdové prostriedky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v roku 2021, najneskôr do 01. júla 2021, zvýšiť oproti roku 2020 mzdu každého zamestnanca, ktorý bol v pracovnom pomere k SSDZ, a.s. ku dňu 31. decembra 2020 s výnimkou zamestnancov, ktorí dosahujú neuspokojivé pracovné výsledky /t.j. zamestnanec bol od 01. januára 2021 min. 1 krát zamestnávateľom napomenutý za závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo min. 2 krát zamestnávateľom napomenutý za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny/, o 2,5% za predpokladu plnenia plánovaného hospodárskeho výsledku a plánovaných výnosov za obdobie 01. januára 2021 až 31. mája 2021 /hodnotené obdobie/.

Článok 18 Mzdové formy a mzdové podmienky

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.
2. Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú

pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 ZP a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa ZP, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. 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 alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení.
4. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.
5. Uplatnenie jednotlivých mzdových foriem a právnych podmienok pre ich priznávanie je v kompetencii zamestnávateľa po dohode s odborovou organizáciou.
6. Mzdovú problematiku upravuje Mzdový poriadok, ktorý je neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy a tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že mzdové formy budú zamerané predovšetkým na stimuláciu zamestnancov k dosiahnutiu čo najlepších pracovných výsledkov za účelom čo najvyššieho mzdového ohodnotenia.
8. V mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času.
9. Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Zamestnanci majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

Článok 19 **Tarifné triedy**

1. Zamestnávateľ uplatní pre odmeňovanie svojich zamestnancov päťtriedny mzdový systém.
2. Jednotlivé činnosti vykonávané zamestnancami SSDZ, a.s., budú v tomto systéme členené a zaradené do tarifných tried podľa ich profesijnej charakteristiky.
3. Zaradenie typových činností do zodpovedajúcich tarifných tried je uvedené v Katalógu pracovných činností, ktorý je súčasťou Mzdového poriadku tvoriaceho prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnanci, ktorí vykonávajú činnosti s rôznymi profesijnými charakteristikami, sa zaraďujú do tarifnej triedy podľa druhu najnáročnejšie vykonávanej práce.

Článok 20 **Mimoriadny bonus**

1. Podľa podmienok dohodnutých v Mzdovom poriadku (príloha č. 1) bude poskytovaný zamestnancom SSDZ, a.s., mimoriadny bonus (Dovolenková mzda a Vianočná mzda). Dovolenková mzda sa vyplatí zamestnancom spolu so mzdou za mesiac jún príslušného kalendárneho roka a Vianočná mzda spolu so mzdou za mesiac november príslušného kalendárneho roka. Dovolenková a Vianočná mzda budú zamestnancom vyplácané za podmienok a spôsobom stanoveným v Mzdovom poriadku SSDZ, a.s.

Článok 21 **Mzdové zvýhodnenie - príplatky**

1. V SSDZ, a.s., budú zamestnancom poskytované mzdové príplatky za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za prácu v noci, za prácu v sobotu a nedeľu, rizikový príplatok (pokiaľ nie sú zohľadnené pri stanovení základných zmluvných miezd) podľa Mzdového poriadku (príloha č. 1).

Článok 22 **Odmeny**

1. K prehlbeniu hmotnej zainteresovanosti a v záujme dosiahnutia maximálneho finančného ohodnotenia výsledkov zamestnancov SSDZ, a.s., na realizácii ťažiskových a mimoriadnych úloh, budú zamestnancom poskytované variabilná zložka mzdy ako aj mimoriadne odmeny podľa zásad dohodnutých v Mzdovom poriadku (príloha č.1).

Článok 23 **Odchodné**

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok patrí zamestnancovi odchodné v súlade s §76a Zákonníka práce. Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na zamestnancov, ktorí odchádzajú do predčasného starobného dôchodku v zmysle platných zákonov.

Článok 24 **Zaručená mzda**

1. Zamestnancom sa nezávisle od celkových výsledkov SSDZ, a.s., zaručujú nároky vzniknuté na výplatu mzdy najmenej vo výške priznanej základnej mzdy a mzdových zvýhodnení a príplatkov, na ktoré im vznikol nárok podľa Mzdového poriadku (príloha č. 1).
2. Pri uspokojovaní nároku zamestnancov z pracovného pomeru pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa sa postupuje podľa § 21 – § 22 ZP.

Článok 25 **Výplata mzdy**

1. Mzda sa vypláca zamestnancovi v peniazoch . Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 12. kalendárneho dňa nasledujúceho mesiaca.
2. Mzda sa vypláca zamestnancovi v eurách, prevodom na účet zamestnanca.
3. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky. Pri skončení zamestnania vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie vo výplatnom termíne, ak sa nedohodli inak.

V. Časť **Pracovný čas a čas odpočinku**

Článok 26 **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne.

2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom prístup do dochádzkového systému SSDZ, a.s. za účelom nahliadnutia a kontroly svojho odpracovaného času.
3. Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode s odborovou organizáciou rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce.
4. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov je po dohode s odborovou organizáciou v súlade s Pracovným poriadkom zavedený v SSDZ, a.s., pružný pracovný čas.
5. Začiatok a koniec pracovného času upravuje Článok 11 Pracovného poriadku. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
6. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
7. Zamestnávateľ poskytne :
 - a) Osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa vo veku do 15 rokov (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti), minimálne 1 krát za kalendárny štvrtrok jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku. Rovnako sa bude postupovať u tehotných žien počínajúc štvrtým mesiacom tehotenstva do dňa nástupu na materskú dovolenku. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho štvrtroka.
 - b) Zamestnancom SSDZ, a.s.:
 - i) dva dni pracovného voľna v období 01.01. do 30.06. s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku na preliečenie bez predloženia dokladu o PN, max. 2 pracovné dni za sebou. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho kalendárneho polroka (t.j. obdobia od 01.07. do 31.12.).
 - ii) tri dni pracovného voľna období 01.07. do 31.12. s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku na preliečenie bez predloženia dokladu o PN, max. 2 pracovné dni za sebou. Zamestnanci SSDZ, a.s. sú oprávnení čerpať pracovné voľno podľa tohto odseku v období od 01.07. do 30.09., ak majú k dátumu pracovného voľna vyčerpanú $\frac{1}{2}$ výmery dovolenky. Zamestnanci SSDZ, a.s. sú oprávnení čerpať pracovné voľno podľa tohto odseku v období od 01.10. do 31.12., ak majú k dátumu pracovného voľna vyčerpané $\frac{3}{4}$ výmery dovolenky. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho kalendárneho roka. Zamestnancom, ktorí nie sú v pracovnom pomere počas celého roka prináleží pomerná časť tohto voľna.
 - c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na 1 deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi a aferéze, darovaní ďalších biologických materiálov.
8. 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. 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. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

9. 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.

Článok 27 Dovolenka

1. Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru v SSDZ, a.s. vykonával prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku v kalendárnom roku a prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny.
2. Základná výmera dovolenky je štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.
3. Zamestnanci SSDZ, a.s. sú oprávnení preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka dovolenku vo výmere max. 5 dní za predpokladu, že tým nebudú dotknuté ustanovenia § 113 ods. 2 Zákonníka práce.

VI. časť Sociálna starostlivosť

Článok 28 Ochrana práce

1. Pri ochrane práce postupuje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou v zmysle platných zákonov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že bude uskutočnená na všetkých pracoviskách SSDZ, a.s., minimálne raz ročne pravidelná previerka BOZP a pracovného prostredia za účasti zástupcov zamestnancov. Zistené nedostatky budú v dohodnutých termínoch odstránené.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje rozmiestniť počítačové jednotky a monitory na pracoviskách SSDZ, a.s., tak, aby sa minimalizovalo ožarovanie zamestnancov a udržiavať dostatočnú technickú úroveň tak, aby bola zabezpečená ochrana zdravia zamestnancov, vid' Pravidlá BOZP príloha č. 4 v zmysle Nariadenia vlády NR SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Článok 29 Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších prepisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na plnenie svojho sociálneho programu v roku 2021 vytvoriť sociálny fond v celkovej výške 1,6 % z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Ďalším zdrojom sociálneho fondu v roku 2021 je príspevok zamestnávateľa z dosiahnutého zisku za rok 2020. Podmienkou prídeltu zo zisku je jeho schválenie valným zhromaždením spoločnosti.
4. Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka prevedie zamestnávateľ do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

5. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu bude realizované podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona o sociálnom fonde. Účelové rozdelenie prostriedkov sociálneho fondu a pravidlá ich použitia budú dohodnuté medzi vedením SSDZ, a.s. a zástupcami odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje hospodáriť s finančnými prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona o sociálnom fonde a v zmysle napĺňania sociálneho programu zamestnávateľa.

Článok 30 Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Účelom dôchodkového sporenia zamestnancov je umožniť zamestnancovi získať doplnkový dôchodkový príjem v starobe alebo invalidite a pozostalým získať doplnkový dôchodkový príjem v prípade úmrtia zamestnanca.
2. Zabezpečenie týchto potrieb a spôsob realizácie doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancov upravuje zákon Národnej rady SR č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov, ako aj smernica SSDZ, a.s. č. 6/2017 poskytovaní doplnkového sporenia zamestnancom SSDZ, a.s..
3. Zamestnávateľ na základe schváleného finančného plánu akciovej spoločnosti pre rok 2021 vytvorí možnosti pre čerpanie prostriedkov na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov vo výške 2,9 % z úhrnu hrubých miezd zamestnancov.

Článok 31 Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách na to upravených priestoroch alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny za 1 pracovný deň.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny za 1 pracovný deň.
Stravovanie zamestnancovi SSDZ, a.s., sa poskytne formou stravných lístkov v rozsahu počtu pracovných dní daného mesiaca. Platí i v prípadoch ospravedlnenej neprítomnosti v práci:
 - dovolenka
 - práceneschopnosť
 - ošetrovanie člena rodiny
 - študijné voľno
 - náhradné voľno
 - voľno v zmysle Časti V., článok 26, ods. 6 kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnancovi SSDZ, a.s., sa poskytne stravný lístok v hodnote **5,10 EUR**, z toho:
 - a) zamestnanec uhradí **1,05 EUR**
 - b) zo sociálneho fondu sa uhradí príspevok na každý stravný lístok vo výške **1,10 EUR**
 - c) zamestnávateľ uhradí finančnú čiastku vo výške 55 % daňovo účinných nákladov z ceny stravného lístka
 - d) Zamestnávateľ uhradí finančnú čiastku nad rámec limitu stanoveného v § 152 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce v platnom znení
4. Zamestnávateľ zabezpečí v letných mesiacoch pitný režim pre zamestnancov na pracoviskách SSDZ, a.s.

Článok 32 Zamestnanecké výhody

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom bezplatné poradenstvo v pracovno-právnej a sociálnej oblasti s cieľom predchádzať súdnym sporom a konfliktom na pracoviskách, pokiaľ to nie je v konflikte so záujmom zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa svojich podmienok umožniť prednostný predaj nepotrebných technických prostriedkov, predmetov krátkodobej a dlhodobej spotreby svojim zamestnancom. Bližšie podmienky budú dojednané vo vnútornom predpise SSDZ, a.s.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na základe písomnej žiadosti schválenej generálnym riaditeľom SSDZ, a.s., za úhradu vo výške 50 % z hodinovej základnej sadzby a na základe voľnej kapacity:
 - a) práce hlavnej stavebnej výroby
 - b) práce pomocnej stavebnej výroby
 - c) požičiavanie náradia, nástrojov a DHM, ktorých obsluha nevyžaduje osobitné predpisy.Poskytnutie kapacít pod písm. a), b) schvaľuje generálny riaditeľ, požičiavanie vecí pod písm. c) schvaľuje vedúci oddelenia SBNP. Úhradu nákladov určí platný predpis.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom na základe písomnej žiadosti schválenej generálnym riaditeľom SSDZ, a.s., služobné vozidlo na súkromné účely na základe voľnej kapacity a v zmysle ustanovení smernice Zásady autoprevádzky v SSDZ, a.s.
5. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z prostriedkov organizácie príspevok na vzdelávanie až do výšky 100 %, ak sa jedná o rozširovanie si vedomostí v odbore, ktoré zamestnanec má v pracovnej náplni (odborné kurzy, školenia a predpísané skúšky odbornej spôsobilosti).
6. Zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom prostredníctvom Odborovej organizácii na kurzy jazykového vzdelávania a Odborová organizácia sa zaväzuje tento príspevok použiť výlučne a len na uvedený účel. Zamestnancovi, ktorý o to prejaví záväzný záujem, môže zamestnávateľ zabezpečiť počas pracovného času účasť na jazykovom kurze v sídle SSDZ, a.s. a uhradiť 80% nákladov na tento kurz. Na stanovenie ďalších podmienok jazykového kurzu, vrátane výberu dodávateľa kurzu, je oprávnený výlučne zamestnávateľ. Zamestnanec, ktorý sa jazykového kurzu bezdôvodne nezúčastní, hoci prejavil záväzný záujem o účasť na kurze a zamestnávateľ mu túto účasť zabezpečil, nemá právo na úhradu 80% nákladov tohto kurzu. Za bezdôvodnú neúčasť na jazykovom kurze sa nepovažuje najmä práceneschopnosť a iné dôvody predstavujúce prekážky v práci podľa Zákonníka práce.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu za prvé 3 dni pracovnej neschopnosti.
8. Z prostriedkov sociálneho fondu bude SSDZ, a.s. prispievať:
 - a/ na účasť na kultúrnych a športových podujatiach vo výške **200 EUR** zamestnancovi, ktorý bol v SSDZ, a.s. zamestnaný ku dňu 31.08.2020 a jeho pracovný pomer trvá ku dňu 28.02.2021. Uvedený príspevok bude vyplatený jednorázovo spolu s vyúčtovaním mzdy za mesiac február 2021.
 - b/ na regeneráciu pracovnej sily vo výške **200 EUR** zamestnancovi, ktorý je v SSDZ, a.s., zamestnaný ku dňu 30.11.2020 a jeho pracovný pomer trvá ku dňu 31.5.2021. Uvedený príspevok bude vyplatený spolu s vyúčtovaním mzdy za mesiac jún 2021
 - c/ podporou pri narodení dieťaťa zamestnancovi SSDZ, a.s., jednorázovo na jedno dieťa **160 EUR**
 - d/ na sociálnu výpomoc:
 - pozostalým pri úmrtí zamestnanca jednorázovým príspevkom vo výške **330 EUR**. Finančná výpomoc sa vypláti jednému z pozostalých v poradí: manžel, manželka, potomok, rodič

– pri živelných pohromách a iných ťaživých situáciách.

O priznaní sociálnej výpomoci a jej výške v prípade uvedenom v odrážke 2 rozhoduje po predložení žiadosti zamestnanca generálny riaditeľ SSDZ, a.s., v spolupráci so zástupcami odborovej organizácie.

Pri splnení podmienky trvania pracovného pomeru príspevky v zmysle ods. 7 písm. a) až d) tohto článku prináležia v zmysle platného zákona o sociálnom fonde všetkým zamestnancom SSDZ, a.s., v pracovnom pomere.

Príspevky neprislúchajú zamestnancovi, s výnimkou písm. c), ktorý je vyňatý z evidenčného stavu z dôvodu odbornej prípravy v ozbrojených silách, čerpania materskej dovolenky, poberania rodičovského príspevku a súvislého čerpania neplateného voľna viac ako 30 kalendárnych dní v čase vyplatenia príspevku.

Článok 33

Doprava zamestnancov pri výkone práce

1. U zamestnancov SSDZ, a.s., ktorí v priebehu pracovnej zmeny menia miesto výkonu práce (lokalitu v rámci mesta Bratislavy), zamestnávateľ bude postupovať nasledovne:
 - a) zamestnancom oddelenia správy bytových a nebytových priestorov – pracovníkom strediska stavebných činností (ďalej len „STRED“) sú vydávané cestovné lístky MHD v súlade s pracovnými výkazmi miesta výkonu práce. Zúčtovanie vydaných cestovných lístkov vykonáva vedúci STRED spoločne, jedenkrát mesačne priamo príslušnému pracovníkovi ekonomického odboru. V prípade nezrovnalostí sa tieto prerokujú so zamestnancom zodpovedným za cestovné náhrady a uvedú ich do súladu so smernicou o cestovných náhradách.
 - b) ostatným zamestnancom SSDZ, a.s. cenu cestovného lístka uhradí v súlade s evidenciou o odchode na miesto výkonu práce a príchodu na pracovisko. Jedenkrát mesačne je zamestnanec povinný nalepené cestovné lístky na A4 s uvedením aktuálneho mesiaca, účelu a miesta cesty dať potvrdiť nadriadenému zamestnancovi, následne príslušnému pracovníkovi ekonomického odboru a do pokladne k preplateniu. V prípade nezrovnalostí sa tieto prerokujú so zamestnancom zodpovedným za cestovné náhrady a uvedú do súladu so smernicou o cestovných náhradách.

VII. časť

Bezpečnosť práce

Článok 34

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ a zamestnanec je povinný v oblasti BOZP vo svojich podmienkach riadiť sa ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ je povinný v súlade s § 19 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zákona vymenovať na návrh odborovej organizácie zástupcu zamestnancov pre BOZP. Jeho práva a povinnosti upravuje § 19, ods. 3 zákona č. 124 /2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Na základe pripomienok zástupcu zamestnancov a previerok BOZP, zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou návrh opatrení a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v pracovných podmienkach.
4. Zamestnávateľ bude zabezpečovať a poskytovať potrebné množstvo zodpovedajúcich a kvalitných osobných, ochranných a pracovných pomôcok (ďalej len „OOPP“) a kontrolovať ich používanie.
5. Zamestnanci sú povinní používať pri práci ochranné pomôcky. Za správne používanie zverených ochranných pomôcok zodpovedá zamestnanec, ktorému boli pridelené a bol vopred poučený o

nutnosti a spôsobe používania týchto prostriedkov. V prípade zistenia úmyselného poškodenia pridelených OOPP zamestnávateľ vyvodí voči zamestnancovi postih.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri plnení úloh na úseku povinnej starostlivosti pri zabezpečovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci spolupracovať s odborovou organizáciou najmä pri:
 - a) vykonávaní previerok BOZP
 - b) pri zisťovaní ťažkých pracovných úrazov, pri zisťovaní príčin pracovnej neschopnosti a pracovných úrazov
 - c) hmotnom postihu zamestnancov, ktorí porušujú predpisy BOZP
 - d) odškodňovaní pracovných úrazov
 - e) prijímaní opatrení k znižovaniu počtu pracovných úrazov.
7. Všetky opatrenia na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci budú uskutočňované v súčinnosti s odborovou organizáciou. Odborová organizácia bude informovaná o prevádzkových nehodách (haváriách), mimoriadnych udalostiach, pracovných úrazoch, ako i o porušeníach pravidiel bezpečnosti práce, zistených zamestnávateľom, zástupcom zamestnancov alebo štátnymi orgánmi.
8. Zamestnancom kategórie "R" budú poskytnuté pracovné a ochranné pomôcky v súlade s platnou smernicou.
9. Zamestnávateľ môže upraviť za mimoriadne teplých resp. chladných dní čas práce tak, aby sa dodržala dlhodobá a krátkodobá únosná záťaž teplom resp. chladom v zmysle vyhlášky MZ SR 544/2007 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, a to najmä skrátením pracovného času v dňoch, keď maximálna denná teplota prekročí 30 stupňov celsia a minimálna klesne pod -15 stupňov celsia.

VIII. časť

Riešenie sťažností a pracovných sporov

Článok 35

Pracovno-právne spory

1. Nároky, ktoré vznikli jednotlivým zamestnancom z tejto kolektívnej zmluvy, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovno-právne spory z týchto nárokov rozhodujú sudy.
2. V záujme predchádzania týmto pracovno-právnym sporom sa zmluvné strany zaväzujú, že zabezpečia, aby podnety zamestnancov podané k uplatneniu individuálnych nárokov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, boli riešené v súčinnosti s riaditeľmi organizačných jednotiek SSDZ, a.s., a výborom odborovej organizácie, a to v lehote do 30 dní od doručenia písomného podnetu zamestnanca. V tejto lehote vyrozumie písomne zamestnanca o výsledku rokovania strana, ktorej bol podnet doručený.
3. Podnety, ktoré budú doručené výboru odborovej organizácie, budú riešené v súčinnosti s manažmentom SSDZ, a.s.

Článok 36

Kolektívne spory

1. Kolektívne spory a ich riešenie upravujú ustanovenia Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Ide o spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (spory zo zmluvných právnych záväzkov). Stranami sporu sú vždy zmluvné strany tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú predchádzať týmto sporom, a to predovšetkým dôsledným uplatňovaním všetkých foriem a spôsobov rokovaní, obvyklých medzi zmluvnými stranami.

IX. časť

Kontrola plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy

Článok 37

Hodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy

1. Priebežná kontrola plnenia záväzkov v tejto kolektívnej zmluve bude uskutočnená za I. polrok príslušného kalendárneho roka v mesiaci september, a to na spoločnom zasadnutí vyjednávacích komisií vytvorených zmluvnými stranami a za celý kalendárny rok v mesiaci apríl nasledujúceho roka.
2. Najneskôr 90 dní po ukončení kalendárneho roka bude zmluvnými stranami vykonané vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy; v prípade zistenia neplnenia zmluvné strany dohodnú spôsob odstránenia neplnenia; resp. nápravu.

X. časť

Záverečné ustanovenia

Článok 38

Výklad pojmov

1. Pod pojmom "prerokovanie" sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie. Stanoviská strán sa zaznamenajú v zápise o prerokovaní. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v prerokovanej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby mohlo byť zohľadnené stanovisko OO SLOVES pri SSDZ, a.s.
2. Pod pojmom "spolurozhodovanie" sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a OO SLOVES pri SSDZ, a.s., keď k realizácii určitého právneho úkonu, resp. k prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas OO SLOVES pri SSDZ, a.s., inak je úkon neplatný.
3. Pod pojmom "informovanie" sa rozumie písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako i dôvodom predloženia.

Článok 39

Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 01. januára 2021 do 31. decembra 2022 s výnimkou Časti IV. Odmeňovanie a Časti VI. Sociálna starostlivosť, ktoré budú dojednané vždy na obdobie jedného kalendárneho roka.
2. Platnosť kolektívnej zmluvy sa začína dňom prvým dňom dohodnutého obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba platnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.
4. Výbor odborovej organizácie je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.
5. Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s obsahom a platnosťou kolektívnej zmluvy.

6. Zmluvné strany sú oprávnené vykonávať zmeny tejto kolektívnej zmluvy len na základe vzájomnej dohody v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. O návrhu je druhá strana povinná rokovať do 30 dní odo dňa doručenia písomného návrhu.
7. Zmluvné strany sa dohodli, že začnú rokovať o dodatku k tejto kolektívnej zmluve vždy, keď budú prijaté nové všeobecne záväzné právne predpisy, ktoré upravujú otázky, ktoré sú predmetom kolektívnej zmluvy.
8. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy, resp. dodatku ku kolektívnej zmluve.
9. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán bude mať po podpise kolektívnej zmluvy k dispozícii dve vyhotovenia rovnopisu.
10. Kolektívna zmluva bola riadne prerokovaná. Zmluvné strany s jej obsahom súhlasia a zaväzujú sa ju plniť.

V Bratislave

Za SSDZ, a.s.:

Za odborovú organizáciu:

.....
Ing. Marek Černý
predseda predstavenstva

Peter Hušek
predseda výboru OO SLOVES

.....
Ing. Boris Šturc, CSc.
člen predstavenstva