

Zmluvné strany

Technické služby Brezno zriadené ako príspevková organizácia mesta zastúpené štatutárnym zástupcom

Ing. Lukášom Jeremiášom

a

Výbor Základnej organizácie Odborového zväzu KOVO (ďalej len „ZO OZ KOVO“), zastupujúci zamestnancov Technických služieb Brezno, zastúpený predsedom ZO OZ KOVO

Petrom Belkom

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Časť I.

Úvodné ustanovenia

článok 1

- 1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 2) Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.
- 3) Táto Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnoprávnom pomere a na ďalšie osoby, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci, dôchodcovia, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke a pod.). Technické služby Brezno sú zamestnávateľom v súlade s § 1 ods 1 písm. a/ až i/ zákona číslo 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- 4) Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 30 pracovných dní, ktoré začnú plynúť doručením písomného návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane.
Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.
- 5) Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie **od 01.05.2022 do 31.12.2022**, alebo do uzavretia novej kolektívnej zmluvy.
- 6) Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou zabezpečí vydanie kolektívnej zmluvy podľa článku 25. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II.

Vzájomné vzťahy a formy spolupráce medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou **článok 2**

- 1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor základnej organizácie za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní a uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy podľa ustanovenia Zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov a zák.č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva alebo inak diskriminovať zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Rozlišovanie, vylúčenie alebo preferovanie, opierajúce sa o kvalifikáciu požadovanú pre určité povolanie, nie je považované za diskriminačné.
- 3) Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia TS a na zasadnutia výboru odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatrenia na ochranu bezpečnosti práce, zásadných otázkach racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, o pracovnej disciplíne, o využívaní fondu pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
- 4) Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným

vnútropodnikovým predpisom.

- 5) Zamestnávateľ bude zverejňovať voľné pracovné miesta na informačnej tabuli odborovej organizácie a zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne existujúce kancelárske priestory. Na účely členských schôdzí poskytne zamestnávateľ zasadaciu miestnosť.
- 7) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle ods.8 §240 ZP.
- 8) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyplatenia miezd.

Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana

článok 3

- 1) Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na zasadnutiach krajských porád OZ KOVO, zjazdu a ďalších podujatiach organizovaných OZ KOVO poskytne funkcionárovi odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác podľa § 240 ZP t.j. 24 hodiny mesačne pre Výbor ZO OZ KOVO (VZO). Práca odborového funkcionára bude vždy vyznačená v evidencii dochádzky zamestnávateľa.
- 2) Zamestnávateľ poskytne v súlade s ods.1 §138 ZP funkcionárom základnej odborovej organizácie pracovné voľno na školeniach usporiadaných vyššími odborovými orgánmi a to v rozsahu 1 deň pre každého člena VZO v rámci kalendárneho roka. Účasť musí byť vopred dohodnutá v zmysle pozvánky, ktorá sa priloží k vyúčtovaniu mzdy za príslušný mesiac.

Spolurozhodovanie, predchádzajúci súhlas, dohoda s odborovou organizáciou

článok 4

Spolurozhodovanie

- 1) Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, keď na realizáciu určitého právneho úkonu či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného ZO OZ KOVO alebo vzájomná dohoda.

- 2) Právo na spolurozhodovanie je upravené na základe príslušných ustanovení ZP najmä v týchto prípadoch:
- a) Mzdové podmienky,
 - b) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - c) Začiatok a koniec pracovného času,
 - d) Rozvrh pracovných zmien,
 - e) Podmienky poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie,
 - f) Plán dovolení na príslušný rok,
 - g) Okamžité skončenie pracovného pomeru alebo výpoveď zo strany zamestnávateľa so zástupcom zamestnancov.

článok 5

Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje s príslušným ZO OZ KOVO najmä:

- 1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi ZO OZ KOVO a zamestnávateľom, pričom v prípade, ak sa realizuje osobne, sa stanoviská účastníkov zaznamenávajú v zápise o prerokovaní, ak to požaduje aspoň jeden z účastníkov.
- 2) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami ZP vopred prerokuje s ZO OZ KOVO najmä:
 - a) Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) Zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovné prostredie,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, špecifikovaných v tejto kolektívnej zmluve,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - f) hromadné prepúšťanie,
 - g) organizáciu práce v noci,
 - h) úpravu podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
 - i) zamestnávateľom požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50€ (§ 191 ods.4 ZP),
 - j) rozhodnutie o neospravedlnenom zmeškaní v práci,
- 3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase pred prijatím konečného rozhodnutia v ZO OZ KOVO, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
- 4) Na účely výkonu kompetencie prerokovania zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, spravidla v písomnej forme alebo elektronicky

(emailom) v slovenskom jazyku, a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

5) V zmysle ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so ZO OZ KOVO, inak je neplatná. ZO OZ KOVO je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do lehoty určenej ZP, t.j. siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Informovanie

článok 6

Informovaním sa rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom VZO s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

1) TS budú vo vhodnom čase informovať VZO:

- a) o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
- b) o prípadnej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku,
- c) najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať zástupcov zamestnancov o
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
- d) o dohodnutých nových pracovných pomeroch,
- e) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
- f) o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- g) pri hromadnom prepúšťaní informovať ho najmä o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- h) po prerokovaní hromadného prepúšťania s VZO predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania
 - Národnému úradu práce,
 - zástupcom zamestnancov.
- i) príslušný inšpektorát práce a VZO, ak si to vyžadujú, o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci;

Kontrolná činnosť odborov

článok 7

Zamestnávateľ umožní VZO kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ, na tento účel sú oprávnení najmä: vstupovať na pracoviská zamestnávateľa po predchádzajúcom informovaní príslušného vedúceho a koordinátora BOZP

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Sťažnosti zamestnancov a spory

článok 8

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade porušovania individuálnych nárokov zamestnancov vyplývajúcich z tejto KZ, bude riešiť osobitná komisia zložená zo zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie .
- 2) V prípade nedodržania kolektívnych záväzkov budú zmluvné strany riešiť spor prostredníctvom sprostredkovateľa. Ak jeden z partnerov nebude spokojný s výsledkom riešenia, požiada o riešenie sporu rozhodcu.

Časť III.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

článok 9

- 1) 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 aj s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a platnou KZ. Ďalšie podmienky o zmluvných vzťahoch a povinnostiach pri nástupe upravuje § 41-§ 47 ZP.
- 2) Pri uzatváraní pracovného pomeru na dobu určitú bude zamestnávateľ postupovať v zmysle Zákonníka práce § 48.

Pracovný čas

Článok 10

- 1) Pracovný čas u zamestnávateľa je ustanovený na 37,5 hodiny týždenne, 36,25 hodiny pre zamestnanca v dvojzmennej prevádzke, 35 hodiny pre zamestnanca v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.
- 2) Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín bez prestávky.
- 3) Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
- 4) Zamestnávateľ môže po dohode s VZO, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác.
- 5) Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.
- 6) Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k silnému znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu v trvaní 15 minút započítava do pracovného času bez zníženia mzdy. Opakované svojvoľné predĺženie času na osobnú očistu bude riešené ako porušenie pracovnej disciplíny. U ostatných zamestnancov sa osobná očista vykonáva po pracovnom čase.
- 7) Prestávka na oddych a jedlo v dĺžke 30 minút sa nezapočítava do pracovného času, nesmie sa poskytovať na začiatku a na konci zmeny a je určená v rozmedzí 10,00 – 14,00 hodiny, alebo podľa druhu a rozsahu práce.
- 8) Zamestnanec je povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.
- 9) Pracovný čas zamestnancov na vedľajší pracovný pomer (dohody) je bližšie ustanovený v príslušnej dohode.
- 10) Ostatné podmienky súvisiace s pracovným časom sú uvedené v pracovnom poriadku dohodnutým s odborovou organizáciou

- 11) Po dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa umožní zamestnancovi odpracovaný sviatok vyčerpať ako náhradné voľno podľa potrieb zamestnanca. Príplatok za sviatok zostane zachovaný.
- 12) Ak je na podniku podpísaná dohoda o konte pracovného času, pracovný čas sa riadi podpísanou dohodou. V dohode je deklarované že zmluvné strany sa dohodli na konte pracovného času, ktoré sa bude vzťahovať na všetkých zamestnancov všetkých stredísk zamestnávateľa.

Práca nadčas článok 11

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhu pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien v súlade so ZP.
- 2) Plat za prácu nadčas sa priznáva v zmysle § 19 zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z.z.
- 3) Pri zavedení konta pracovného času je práca nadčas vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrh pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.
- 4) V prípade výkonu práce nadčas podľa predchádzajúceho bodu sa táto práca nezarátava do „plusových hodín“ a zamestnanec má právo na mzdu za takúto prácu nadčas v zmysle § 121 ZP.

Dovolenka článok 12

- 1) Na základe dohody v KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák.č. 553/2003 Z.z. v platnom znení a v súlade so ZP je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka doplní najmenej 33 rokov veku.

Prekážky na strane zamestnanca článok 13

- 1) Nad rámec § 141 ods.2 ZP sa zamestnancom poskytne voľno s náhradou mzdy na lekársku prehliadku, ktorú zabezpečuje zamestnávateľ v zmysle predpisov BOZP najviac na jeden deň v odôvodnených prípadoch 2 dni. Iné voľno nad rámec § 141 ods.2 ZP sa zamestnancom neposkytuje nakoľko rozpočet zriaďovateľa pre organizáciu s týmto nepočíta.

Odstupné článok 14

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. 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 v zmysle ZP a odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 ZP takto:

Trvanie pracovného pomeru	Výška odstupného podľa ZP	Výška odstupného nad rozsah ZP	Spolu funkčné platy
dva a menej rokov	žiadne odstupné	0	0
najmenej dva roky a menej ako päť rokov	jeden funkčný plat	0	1
najmenej päť rokov a menej ako desať rokov	dva funkčné platy	0	2
najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov	tri funkčné platy	1	4
najmenej dvadsať rokov a viac	štyri funkčné platy	1	5

- 2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. 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 v zmysle ZP a odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 ZP takto:

Trvanie pracovného pomeru	Výška odstupného podľa ZP	Výška odstupného nad rozsah ZP	Spolu funkčné platy
menej ako dva roky	jeden funkčný plat	0	1
najmenej dva roky a menej ako päť rokov	dva funkčné platy	1	3
najmenej päť rokov a menej ako desať rokov	tri funkčné platy	1	4
najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov	štyri funkčné platy	1	5
najmenej dvadsať rokov	päť funkčných platov	1	6

- 3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa Zákonníka práce (§ 27 a nasl.).
- 4) Odstupné sa vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom v TS na výplatu mzdy.
- 5) V iných prípadoch ako podľa odseku 1 a 2 sa odstupné nebude v organizácii TS vyplácať.
- 6) V prípade opätovného nástupu do práce pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je zamestnanec povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného

pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Odchodné článok 15

- 1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - musí ísť o prvé skončenie pracovného pomeru (ide len o pracovný pomer a len o prvé skončenie)
 - vznik nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok – musí ísť o previazanie so vznikom nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (prvé skončenie po tom, čo im vznikol nárok na tento dôchodok),
 - žiadosť zamestnanca o priznanie/poskytnutie dôchodku v určitej lehote – t.j. ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po skončení.
- 2) Po splnení a preukázaní týchto podmienok má zamestnanec nárok na odchodné v sume jedného funkčného platu v zmysle ZP a jeden funkčný plat nad rozsah ustanovený v ZP. (1 + 1 funkčný plat).
- 3) Keďže zamestnanec v čase skončenia pracovného pomeru nemusí ešte vedieť, či má alebo nemá nárok na tento dôchodok (či ho Sociálna poisťovňa priznala), musí zamestnanec preukázať splnenie podmienok rozhodnutím Sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku do 10 dní.
- 4) Odchodné sa vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom v TS na výplatu mzdy za predpokladu, že boli predložené platné doklady, resp. po ich predložení.

Výchova a vzdelávanie článok 16

- 1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve.
- 2) Zamestnancovi študujúcemu popri zamestnaní sa môžu na základe jeho písomnej žiadosti poskytnúť pracovné úľavy ak bude zvyšovanie kvalifikácie v súlade s potrebami organizácie.

Časť IV.

Odmeňovanie za vykonanú prácu článok 17

- 1) Minimálna mzda je stanovená zákonom o minimálnej mzde a organizácia v zmysle úpravy zákona postupuje.
- 2) Platové podmienky zamestnancov sú stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
- 3) Osobný príplatok môže byť priznaný v zmysle § 10 zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z.z. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Limit osobného príplatku je 100% najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
- 4) Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov. §10 ods. 5 č.553/2003.
- 5) Príplatok za prácu v poobednej zmene od 14:00 do 22:00 hod. sa priznáva vo výške 0,15 €/hod.
- 6) Príplatok za prácu v noci sa priznáva v zmysle § 16 zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z.Z. a to v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- 7) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu sa priznáva v zmysle § 17 zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z. z. a to v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však za prácu v sobotu sa priznáva v zmysle § 122A ZP 63/2018 Z.z. a to v sume 50 % minimálnej mzdy a za prácu v nedeľu sa priznáva v zmysle § 122b ZP 63/2018 Z.z. a to v sume 100% minimálnej mzdy.
- 8) Príplatok za prácu vo sviatok sa priznáva v zmysle § 18 zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z. z. a to 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- 9) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.
- 10) Platová kompenzácia za sťažený výkon práce podľa zákona č. 553/2003 Z.z. podľa § 11 odst. 5 je zakotvená v Smernici o odmeňovaní a bude sa poskytovať takto:
Pre všetkých zamestnancov vo výške 0,35 €/hod.

Splatnosť a výplata mzdy

článok 18

- 1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 30 - dňa nasledujúceho mesiaca.
- 2) Mzda sa vypláca zamestnancovi prevodom na účet zamestnanca alebo v pracovnom čase na pracovisku (v pokladni TS) a to 1 hodinu pred skončením pracovnej zmeny.
- 3) Zamestnanec môže na prijatie mzdy splnomocniť inú osobu (písomná plná moc).
- 4) Ak sa zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov dostaviť pre výplatu mzdy , zašle mu zamestnávateľ výplatu poštou.

Časť V.

Sociálna politika

Starostlivosť o zdravie

článok 19

- 1) V zmysle zákona 124/2006 Z.z. v znení ďalších predpisov organizácia zabezpečí posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu ak to budú vyžadovať osobitné predpisy.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí zaradenie zamestnancov na prácu so zreteľom na ich zdravotný stav a poverovať ich pracovnými úlohami, ktoré sú v súlade s bezpečnými pracovnými postupmi stanovenými buď priamo bezpečnostným predpisom, technologickými postupmi, alebo zamestnávateľom pre jednotlivé druhy vykonávanej činnosti v súlade s ust. § 6 odst. o), i), j), Zákona NR SR. č. 124/2006 Z.z., o BOZP v znení neskorších predpisov
- 3) Zamestnávateľ vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek bude udržiavať v zmysle platných noriem.
- 4) Darcomi krvi sa v deň darovania krvi ,alebo krvných derivátov, preplatí naplánovaná pracovná zmena.

Stravovanie

článok 20

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovacie poukážky, ktoré sa môžu použiť u právnických a fyzických osôb, ktoré zabezpečujú stravovanie zamestnancov alebo zamestnávateľ

poskytne účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie („finančný príspevok na stravovanie“). Zamestnanec je povinný uskutočniť výber spôsobu zabezpečenia stravovania.

- 2) Zamestnanec je povinný uskutočniť výber spôsobu zabezpečenia stravovania v kalendárnom mesiaci november s účinnosťou výberu od 1. januára príslušného kalendárneho roka. Výber bude pre zamestnanca záväzný po dobu 12 kalendárnych mesiacov („obdobie viazanosti výberom“).
- 3) Zamestnanec výber spôsobu stravovania uskutoční písomne do rúk referentky personalistiky a to najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roka.
- 4) V prípade, že zamestnanec po uplynutí obdobia viazanosti výberom má záujem o zmenu spôsobu poskytovania stravovania, musí Zamestnávateľovi túto skutočnosť písomne oznámiť písomne do rúk referentky personalistiky a to najneskôr do 30. novembra príslušného kalendárneho roka. Ak zamestnanec po uplynutí 12 mesiacov nenahlási novú skutočnosť, zamestnávateľ postupuje na ďalších 12 mesiacov podľa predošlého výberu zamestnanca.
- 5) V prípade nástupu nového zamestnanca v priebehu kalendárneho roka do pracovného pomeru, si zamestnanec vyberie spôsob stravovania najneskôr deň predchádzajúci dňu nástupu do zamestnania. Tento výber bude pre zamestnanca záväzný do 31. decembra príslušného kalendárneho roka. Následne bude zamestnanec realizovať výber podľa bodu 3. a 4. tejto časti kolektívnej zmluvy.
- 6) V prípade, že zamestnanec neuskutoční výber podľa tejto časti pracovného poriadku, bude mu zo strany zamestnávateľa zabezpečené stravovanie prostredníctvom finančného príspevku na stravovanie.
- 7) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške 55% z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a Fin.spr.5/2005). Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu minimálne štyri hodiny.
- 8) Zamestnávateľ poskytne stravné lístky za odpracované dni najneskôr v deň výplaty, pričom zamestnanec má nárok na stravný lístok aj v čase čerpania dovolenky a náhradného voľna (ďalej len „odpracované dni“). V čase trvania práceneschopnosti zamestnancovi nevzniká nárok na stravný lístok.
- 9) V ostatných prípadoch neuvedených v tejto kolektívnej zmluve alebo v zákonníku práce zamestnancovi nevzniká nárok na stravný lístok.
- 10) Kalkulácia stravného lístka v čase uzatvárania tejto KZ :

P.č.	Zdroje	Cena
1	Cena stravného lístka	4,50 €
2	Príspevok zamestnávateľa z nákladov 55% zo 4,80 €	3,00 €
3	Príspevok zo SF	0,50 €
4	Cena pre zamestnanca	1,00 €

- 11) Za stravné lístky sa platí formou zrážky zo mzdy (to znamená, že stravné lístky na január príslušného roka sa zaplatia zrážkou z decembrovej výplaty vyplatenej v januári). Finančný príspevok na stravovanie sa vypláca na osobný účet zamestnanca, ktorý si zvolil na výplatu mzdy.
- 12) Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, poskytne mu stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách.
- 13) Bližšie podmienky týkajúce sa stravovania zamestnancov upravuje Zákonník práce a pracovný poriadok a Smernica k poskytovaniu stravovania zamestnancov .

Doplňkové dôchodkové sporenie článok 21

- 1) Technické služby Brezno majú uzavreté zmluvy s DDS
- 2) Výška príspevku zamestnávateľa je po dohode s odborovou organizáciou v percentách zo zúčtovanej mzdy zamestnanca:

3,0 % = zamestnancom
- 3) Zamestnávateľ a poistenec platia doplnkovej dôchodkovej poisťovni príspevky podľa podmienok určených Zamestnávateľskou zmluvou a dávkovým plánom.

Sociálny fond článok 22

1) Tvorba Sociálneho fondu

- a) Zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení platných predpisov.
- b) Zamestnávateľ v súlade s § 3, ods. 2 zákona o sociálnom fonde, zabezpečí tvorbu povinného prídelu zahrňovaného do nákladov vo výške 1 % zo základu určeného v zákone (§ 4, ods. 1).
- c) Okrem povinného prídelu do sociálneho fondu bude zamestnávateľ tvoriť sociálny fond aj prídélom podľa § 3, ods. 1, písm. b) bod. 1, a to vo výške 0,25 % zo základu určeného v zákone.

2) Použitie Sociálneho fondu:

- 2.1. Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
Príspevok zo Sociálneho fondu na 1 ks stravného lístka je 0,50 €.

2.2. Ďalšia realizácia sociálnej politiky TS.

A. Odmena pri životom jubileu 50, 55, 60 rokov veku

Pri životnom jubileu zamestnancov, ktorých trvanie pracovného pomeru v TS je nad dva roky:

- pri 50, 55, 60 rokoch veku sa určuje vo výške 50,00 €.

B. Pri pracovných výročiach

Por. číslo	Trvanie pracovného pomeru v TS	Výška odmeny zo SF		Por. číslo	Trvanie pracovného pomeru	Výška odmeny zo SF
1.	15 rokov	50,00 €		5.	35 rokov	100,00 €
2.	20 rokov	50,00 €		6.	40 rokov	100,00 €
3.	25 rokov	50,00 €		7.	45 rokov	150,00 €
4.	30 rokov	50,00 €				

Odmeny bod A/ a B/ sa budú vyplácať s vyučovaním mzdy za mesiac v ktorom zamestnanec dosiahne príslušné jubileum.

O vyplatenie jubilea v danom mesiaci **musí zamestnanec písomne požiadať TS – Brezno.**

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci článok 23

- 1) Zamestnávateľ v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný postupovať v zmysle ZP a zákona č.124/2006 Z.z. a jeho noviel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon kontroly zástupcami odborov v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
- 2) Na zaistenie BOZP je osobitná smernica, s ktorou je každý vedúci zamestnanec a majster povinný oboznámiť všetkých podriadených zamestnancov svojho strediska.
- 3) Poskytovanie OOPP, hodnotenie nebezpečenstiev, doba životnosti a spôsob údržby je uvedený v osobitnej smernici s ktorou je príslušný vedúci zamestnanec a majster povinný oboznámiť všetkých podriadených zamestnancov strediska.
- 4) Zamestnanec má právo k nahliadnutiu do týchto smerníc u svojho vedúceho, majstra alebo zástupcu pre BOZP.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy článok 24

- 1) Podpisom tejto KZ sa ruší predchádzajúce KZ.
- 2) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení KZ ak vzniknú na rokovanie dôvody. Na návrh je zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
- 3) Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami na tej istej listine.

Uloženie KZ článok 25

Kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 origináloch, uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie, na sekretariáte riaditeľa organizácie TS, u všetkých vedúcich a majstrov úsekov TS. (kópie).

V Brezne, dňa

.....
Ing. Lukáš Jeremiáš
riaditeľ TS

.....
Peter Belko
predseda ZV OZ Kovo