



**TECHNICKÝ SKÚŠOBNÝ®
ÚSTAV PIEŠŤANY, š.p.**



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Technický skúšobný ústav Piešťany š. p.
Krajinská cesta 2929/9, 921 01 Piešťany, IČO: 00057380
zastúpený generálnym riaditeľom ústavu
Ing. Tomášom Kakulom, PhD.

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane a

Základná organizácia SLOVES pri TSÚ Piešťany, š. p.
zastúpená predsedom závodného výboru Michalom Ferancom a podpredsedom
závodného výboru Ing. Stanislavom Zámečníkom

(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Preambula

Zamestnávateľ" je štátnym podnikom, ktorý sa usiluje o trvalo udržateľný a zodpovedný rozvoj. Táto Kolektívna zmluva je výsledkom permanentného sociálneho dialógu oboch zmluvných strán, kľúčového prvku personálnej a sociálnej politiky Zamestnávateľa.

S cieľom rozvíjať dynamiku sociálneho dialógu, v nadväznosti na predchádzajúce dohody v oblasti sociálnych vzťahov, s odvolaním sa na predchádzajúce kolektívne zmluvy, je záujmom zmluvných strán uzavrieť túto kolektívnu zmluvu. Zmluvné strany deklarujú svoj záujem využiť túto príležitosť na zhodnotenie sociálnej politiky spoločnosti.

Zmluvné strany považujú túto Kolektívnu zmluvu za vecnú, východiskovú polohu pre vzájomnú zodpovednú spoluprácu založenú na chápaní záujmov zamestnávateľa a zamestnancov.

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov zastúpených odborovou organizáciou. Účelom Kolektívnej zmluvy je pre zamestnancov výhodnejšia úprava pracovných podmienok, ako ich upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) alebo iné pracovnoprávne predpisy. Nároky vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy pre jednotlivých zamestnancov, sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru.
2. Ustanovenia ZP, iných príslušných právnych predpisov a príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“), ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie ako ustanovenia tejto KZ, nahrádzajú automaticky ustanovenia tejto KZ a nie sú považované za ustanovenia, ktoré by boli v rozpore s touto KZ. Vzťahy výslovne neupravené KZ sa riadia ZP a inými príslušnými pracovnoprávnymi predpismi.

Článok 2 Postavenie kolektívnej zmluvy

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b. pracovnoprávne vzťahy,

- c. mzdové podmienky,
- d. sociálna oblasť a sociálny fond.

2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

ČASŤ II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 3 Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4 Postavenie členov odborovej organizácie

1. Člen odborovej organizácie je zamestnanec TSÚ Piešťany, š.p., ktorý požiadal o členstvo v odborovom zväze a bol za člena odborového zväzu prijatý. ZV vystupuje v mene odborovej organizácie pri rokovaní so zamestnávateľom.
2. Závodný výbor (ZV) je orgán volený členskou schôdzou odborovej organizácie v zmysle stanov SLOVES, ktorý riadi činnosť základnej organizácie.
3. Funkcionár závodného výboru je člen odborovej organizácie, ktorý bol zvolený členskou schôdzou odborovej organizácie do závodného výboru.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Členovia závodného výboru odborovej organizácie nesmú byť za plnenie ich úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
5. S funkcionármi závodného výboru odborovej organizácie počas výkonu ich funkcie a jeden rok po skončení ich funkcie nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu závodného výboru odborovej organizácie skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Ak závodný výbor odborovej organizácie odmietne udeliť súhlas, je

výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 5

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú štrajk alebo výluky v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať. Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

Článok 6

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť právne zastúpenie zmluvných strán.
3. V prípade písomne deklarovanej nezmieriteľnosti názorov sa zmluvné strany zaväzujú využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
5. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne

podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 7

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach a petíciách. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov tak, aby každá písomná, zaevidovaná neanonymná sťažnosť prípadne petícia adresovaná vedeniu zamestnávateľa, bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 8

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 230 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
 - a. kancelárie a ich technické vybavenie využívané z titulu plnenia pracovných povinností členmi závodného výboru používať na bežnú činnosť odborovej organizácie,
 - b. svoje rokovacie miestnosti s ich technickým vybavením za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - c. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov, vrátane možnosti informovanosti prostredníctvom vnútropodnikovej počítačovej siete a vnútornej internetovej stránky,

- d. použitie služobného auta na zabezpečenie dopravy pre funkcionárov a im povereným členom odborovej organizácie na akcie organizované centrálou SLOVES.

2. Zamestnávateľ sa tiež zaväzuje:

- a. zabezpečiť funkcionárom a im povereným členom odborovej organizácie prístup na všetky pracoviská za účelom plnenia povinností (§149 a 239 ZP) pri dodržiavaní bezpečnostných, hygienických a prevádzkových predpisov. Poverený člen odborovej organizácie nahlási minimálne 3 dni vopred termín plánovanej kontroly vedeniu zamestnávateľa. Pri vykonávaní kontroly bude prítomný zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa,
- b. poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške určenej ZP členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie v úhrne 8 hodín mesačne,
- c. hradiť náklady spojené s kolektívnym vyjednávaním, vrátane vydania KZ a s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce v dohodnutom rozsahu,
- d. umožniť konanie členskej schôdze maximálne trikrát ročne počas pracovnej doby s náhradou mzdy, pričom dátum a čas konania členskej schôdze oznámi závodný výbor vedeniu zamestnávateľa aspoň 3 dni vopred.

3. 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 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ uvedených v prílohách k tejto kolektívnej zmluve.
- 2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, mzdové a sociálne podmienky zamestnancov.
- 3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou.

ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10 Postavenie zamestnávateľa

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny všetkých zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 11 Pracovný čas

1. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Pracovná doba je pružná. Podmienky sú upravené v platnej organizačnej smernici o pružnom pracovnom čase.

Článok 12 Dovolenka

1. Povinné čerpanie dovolenky na nasledujúci rok dohodnú zmluvné strany v zmysle § 111 ods. 1 ZP po skončení kalendárneho roka najneskôr do 31.3. Výnimky z takto určeného povinného čerpania môžu byť povolené len z vážnych prevádzkových dôvodov.
2. Zamestnanci si môžu z aktuálneho kalendárneho roku do nasledujúceho kalendárneho roku preniesť maximálne 5 dní dovolenky, pričom prenesenú dovolenku musia vyčerpať najneskôr do 31.3. nasledujúceho roku.

Článok 13 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy resp. bez náhrady mzdy v prípadoch ustanovených v ZP §136 až §141.
2. Nad rámec pracovnoprávných predpisov poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku zamestnancom v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - a. úmrtie rodiča, dieťaťa a súrodenca zamestnanca - 1 deň + 1 deň na účasť na pohrebe,
 - b. účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov - 1 deň v deň odberu + predĺženie v zmysle § 138 odsek 2 ZP,

- c. účasť na vlastnej svadbe – 1 deň + 1 deň, ak termín svadby je pracovný deň,
 - d. účasť svadbe dieťaťa, súrodenca alebo rodiča zamestnanca – 1 deň, ak termín svadby je pracovný deň,
 - e. osamelým ženám a osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku – 2 dni.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ústavu neplatené voľno na ich žiadosť a rozsahu o aké žiadajú, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody a iné záujmy zamestnávateľa.
4. Ošetrovanie, vyšetrovanie a sprevádzanie podľa § 141 ods. 2 písm. a) a c) sa vzťahuje len na celodenné vyšetrovanie, ošetrovanie a sprevádzanie. Ak ošetrovanie, vyšetrovanie a sprevádzanie trvalo iba časť dňa, tak sa tento čas považuje za ospravedlnenú neprítomnosť.
5. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci 7,5 hodinám bez prestávky na odpočinok a jedenie.

Článok 14 Vyššia moc

1. Zamestnancovi, ktorý nemôže prísť do miesta výkonu práce alebo vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 100 % v zmysle ZP po potvrdení tohto dôvodu vierohodnou inštitúciou (napr. obecný úrad, HMÚ SR, SAD a pod.).

Článok 15 Pracovný pomer na dobu určitú

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v TSU možno pracovný pomer na dobu určitú v zmysle ZP opätovne dohodnúť pri vykonávaní nasledujúcich prác:
- a. obsluha teplovodných kotlov systému ústredného vykurovania,
 - b. vykonávanie bežných domovníckych prác, vrátane remeselnej údržby objektu,
 - c. zaistenie odborného zásahu v prípade mimoriadnej udalosti,
 - d. vypracovávanie metodických postupov pri prácach na posúdení stavebnej dokumentácie,
 - e. zabezpečovanie administratívnych materiálov pre kooperácie,
 - f. spracovávanie výstupných materiálov inšpekčného orgánu,
 - g. vykonávanie inšpekčnej činnosti podľa zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov,

Článok 16
Informovanie zo strany zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ bude písomne informovať o dohodnutých nových pracovných pomeroch na základe vyžiadania odborovej organizácie.

ČASŤ IV
SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 17
Stavovanie a príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ZP.
2. Okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v zásadách tvorby a čerpania Sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie pre všetkých svojich zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere aj počas čerpania dovolení, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci.

Článok 18
Použitie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
2. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/94 v znení neskorších predpisov.
3. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ z prídeltov ako úhrn:
 - a. povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo základu uvedeného v § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 77/2008 Z. z.,
 - b. ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 77/2008 Z. z.
 - c. prídeltu zo zisku po zdanení po schválení zakladateľom. V prípade priaznivého hospodárskeho výsledku zamestnávateľ navrhne

zakladateľovi na schválenie prídel zo zisku po zdanení do sociálneho fondu vo výške minimálne 20 %.

4. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sú schvaľované v osobitnej listine „Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu“, ktorá je prílohou k tejto KZ.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
6. Čerpanie sociálneho fondu v zmysle „Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu“, ktoré sú prílohou k tejto KZ v položkách, v ktorých je stanovené iba maximálne čerpanie finančných prostriedkov alebo len čerpanie finančných prostriedkov na určitý účel, musí byť konkrétna suma dodatočne odsúhlasená obidvoma zmluvnými stranami.
7. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru odborovej organizácie po požiadaní predsedu prehľad o stave a čerpaní sociálneho fondu v členení po položkách.
8. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho pri narodení dieťaťa podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 19 Jánskeho plaketa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri získaní Jánskeho plakety za bezplatný odber krvi a krvnej plazmy vyplatiť jednorazový príspevok:
 - a. 50,- Eur za bronzovú plaketu,
 - b. 100,- Eur za striebornú plaketu,
 - c. 150,- Eur za zlatú plaketu,
 - d. 200,- Eur za diamantovú plaketu.

2. Príspevok sa vyplatí po predložení potvrdenia o získaní plakety v príslušnom roku. Nárok na príspevok má zamestnanec, ktorý odpracoval v zamestnaní minimálne 3 mesiace. Príspevok sa spätne nevypláca.

Článok 20 Životné jubileá

1. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli bezplatne využívať jeho spoločenské priestory (napr. zasadacie miestnosti) v súlade s platnou smernicou BOZP.

Článok 21 Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS). Výška príspevku zamestnávateľa bude v rovnakej výške ako príspevok zamestnanca, maximálne do výšky 20,- Eur. Príspevok bude poskytovaný na základe dohodnutých podmienok zamestnávateľa a odborovej organizácie, Zásady pre poskytovanie príspevku na DDS sú prílohou KZ.

ČASŤ V MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 22 Mzdy zamestnancov

1. Mzdové podmienky sa stanovujú na základe Zákonníka práce a internej smernice o odmeňovaní, pričom zmena tejto smernice alebo vydanie novej smernice predmetom, ktorej bude úprava mzdových podmienok zamestnanca, dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
2. Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie mesačnej mzdy.
3. Na prémie a odmeny ako ďalšie zložky mzdy v zmysle smernice o odmeňovaní, ktorá je prílohou tejto KZ, budú v zmysle § 119a odsek 3 ZP uplatnené objektívne merateľné kritéria, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.
4. Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie a vypláca sa do 10. dňa kalendárneho mesiaca za mesačné obdobie január až november a do 15. dňa nasledujúceho mesiaca za december daného roka.

ČASŤ VI VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 23 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP a tiež umožniť jazykové vzdelávanie zamestnancov v cudzích jazykoch, podľa potrieb zamestnávateľa. Vzdelávanie bude prebiehať v pracovnom čase. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na jazykové kurzy a prerokovať výšku príspevku.

ČASŤ VII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24 Doba trvania kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2024 do 31.12.2026.
2. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 25 Zmeny kolektívnej zmluvy

1. Všetky zmeny kolektívnej zmluvy a jej súčasti budú predmetom kolektívneho vyjednávania. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa prevzatia návrhu. V prípade neakceptovania návrhu zostáva v platnosti pôvodná zmluva.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 26 Kontrola vykonávania kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany sa dohodli, že kontrolná činnosť v zmysle §239 Zákonníka práce bude vykonávaná v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru na základe písomného návrhu hociktorej zo zmluvných strán doručeného druhej strane. Písomný zápis z rokovania sa vypracuje iba na základe žiadosti hociktorej zo zmluvných strán.

Článok 27 Záverečné ustanovenia

1. Odborová organizácia zabezpečí do 30 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie na vnútornej internetovej stránke.
2. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
3. Členovia závodného výboru odborovej organizácie sa zaväzujú, že získané informácie z vedenia podniku budú využívať len pre objektívne informovanie svojej členskej základne a nebudú zneužitú v neprospech zamestnávateľa.
4. Táto kolektívna zmluva nahrádza v plnom rozsahu predchádzajúcu kolektívnu zmluvu.

Článok 28 Prílohy kolektívnej zmluvy

1. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú tieto prílohy:
 - a. príloha č. 1 – Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu,
 - b. príloha č. 2 – Zásady pre poskytovanie príspevku zamestnancom na doplnkové dôchodkové poistenie.

V Piešťanoch dňa 6.12.2023

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

predseda ZV

generálny riaditeľ

podpredseda ZV

ZÁSADY POSKYTOVANIA PRÍSPEVKU ZAMESTNANCOM NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE.

Výška príspevku zamestnávateľa a zamestnanca:

1. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu, príspevok na Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS). Výška príspevku zamestnávateľa bude v rovnakej výške ako je mesačný príspevok zamestnanca, maximálne však do výšky 20,- Eur.
2. Príspevok zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancovi na základe žiadosti a priloženej kópie zamestnaneckej zmluvy. Nárok na poskytnutie príspevku zamestnávateľa nie je možné priznať spätne.
3. Príspevok zamestnávateľa je hradený z nákladov zamestnávateľa. V zmysle zákona o dani z príjmov podlieha dani a bude zamestnancom zdaňovaný. V zmysle zákona o zdravotnom poistení bude započítaný do vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie.

Podmienky poskytnutia príspevku zamestnávateľa:

1. Príspevok zamestnávateľa poskytne TSÚ Piešťany, š.p. zamestnancovi, ktorý:
 - a. je u zamestnávateľa v pracovnom pomere minimálne 3 mesiace,
 - b. uzatvoril zamestnaneckú zmluvu o dôchodkovom sporení s niektorou z Doplnkových dôchodkových spoločností pôsobiacich na území SR,
 - c. platí príspevky na DDS (príspevok zamestnanca),
 - d. má uzatvorenú dohodu o zrážkach príspevku na DDS zo mzdy.
2. Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ bude poskytovať príspevok len raz.
3. Príspevok na DDS sa neposkytuje v prípade, že zamestnanec:
 - a. je na materskej alebo rodičovskej dovolenke,
 - b. čerpal dlhodobé pracovné voľno bez náhrady mzdy (30 a viac kalendárnych dní),
 - c. bol práceneschopný celý mesiac; má však možnosť, na základe svojej písomnej žiadosti požiadať o doplatenie príspevku zamestnanca aj zamestnávateľa. Príspevky zamestnávateľa je možno doplatiť najviac do výšky 6 % zo zúčtovanej mzdy náhrady mzdy a odmeny

zamestnanca, ktorý je účastníkom DDS.

Ukončenie doplnkového dôchodkového sporenia:

1. Ukončenie DDS je možné za podmienok daných v zákone o Doplnkovom dôchodkovom poistení.
2. Skončenie zmluvy si zamestnanec vybavuje sám s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, s ktorou má uzatvorené DDS.
3. Skončenie zmluvy je zamestnanec povinný oznámiť bezodkladne na ekonomickom oddelení.
4. Nárok na príspevok zamestnávateľa zaniká v posledný kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

V Piešťanoch dňa 6.12.2023

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

predseda ZV

generálny riaditeľ

podpredseda ZV

ZÁSADY TVORBY ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU

1. Sociálny fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky sa uskutočňuje v spolupráci s odborovou organizáciou.
2. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, zvyšovania kultúry pracovného prostredia, pracovných podmienok a kultúry práce, na regeneráciu duševných a fyzických síl a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.

Tvorba SF:

1. TSÚ Piešťany, š.p. tvorí sociálny fond podľa Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov ako povinný prídelen vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).
2. TSÚ Piešťany, š.p. tvorí tento fond okrem povinných príspevkov aj z dobrovoľných príspevkov, a to:
 - a. podľa § 3 odst 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - b. podľa § 4 ods. 3 zákona o sociálnom fonde, a to prídelenom vo výške minimálne 1 % z čistého zisku ročne.
3. Orgány spoločnosti môžu rozhodnúť o dodatočnom prídelen nad rámec uvedenom v bode 2.b.

Použitie sociálneho fondu:

1. Zamestnávateľ po dohode s výborom ZO SLOVES TSÚ a v zmysle zákona o sociálnom fonde poskytne z prostriedkov sociálneho fondu:
 - a. príspevok na stravovanie
 - b. príspevok na dopravu
 - c. nenávratnú sociálnu výpomoc
 - d. príspevok na regeneráciu zamestnanca
 - e. príspevok pri narodení dieťaťa
 - f. príspevok na starostlivosť o zdravie, kultúru.

A. Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie poskytnutím stravovacích poukázok v hodnote 8,- Eur. Výšky príspevku sú nasledovné:
 - a. príspevok zamestnávateľa: 55 % platného stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona osobitného predpisu,
 - b. príspevok zo SF: rozdiel medzi menovitou hodnotou stravovacích poukázok alebo hodnotou finančného príspevku určeným zamestnávateľom (8,- Eur) a bodom a).
2. V zmysle Zákonníka práce sa rozširuje okruh osôb, ktorým sa poskytne stravovanie o vlastných zamestnancov počas dovolenky a ospravedlnenej neprítomnosti v práci (PN, OČR, prekážky na strane zamestnanca aj zamestnávateľa, náhradné voľno), tiež o zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (skrátené pracovné úväzky od 30 %) a o generálneho riaditeľa.

B. Príspevok na dopravu

1. Príspevok sa poskytuje zamestnancovi vo výške 50 % cestovného len za odpracované dni.
2. Zamestnanec, ktorý má bydlisko mimo sídla pracoviska, predkladá prvý doklad a doklad o cene a o zmene výšky cestovného do mzdovej účtárne. Zamestnancom, ktorí majú bydlisko v sídle pracoviska, sa príspevok určí jednotne na základe ceny obvyčajného lístka podľa cenníka mestskej hromadnej dopravy pre dané obdobie.
3. Maximálna výška príspevku je 30,- Eur za mesiac. Príspevok sa vypláca mesačne, spolu so mzdou za daný mesiac.

C. Nenávratná sociálna výpomoc

1. Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca, ktorú si zamestnanec podáva v prípade mimoriadnej núdze (napr. pracovná neschopnosť dlhšia ako 3 mesiace, zničenie obydlija živelnou pohromou, osamelý rodič s deťmi, úmrtie manžela, partnera, nezaopatrených detí a pod.). Výška tejto finančnej výpomoci môže byť pre jedného zamestnanca v roku maximálne 2.000,- Eur.
2. Sociálnu výpomoc možno poskytnúť aj v prípade úmrtia zamestnanca pozostalým, pokiaľ mal maloleté alebo študujúce dieťa, a to v maximálnej výške 2.000,- Eur.

3. Výšku nenávratnej sociálnej výpomoci schvaľuje generálny riaditeľ TSÚ.
- D. Príspevok na regeneráciu síl zamestnanca – sa bude uskutočňovať viacerými formami:
1. Formou príspevku na kultúrno–spoločenskú akciu organizovanú mimo priestorov TSÚ v celkovej maximálnej výške 5.000,- Eur.
 2. Formou príspevku na športové a teambuildingové aktivity zamestnancov v celkovej maximálnej výške 8.000,- Eur.
- E. Príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 1.000,- Eur
1. Príspevok sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca a predloženia rodného listu dieťaťa a sobášneho listu rodičov dieťaťa.
 2. Príspevok bude vyplatený až po skončení skúšobnej doby.
 3. Ak zamestnanec pracuje na skrátený pracovný úväzok, má nárok na alikvotnú časť príspevku v pomere k odpracovaným hodinám.
 4. Ak zamestnanec pracuje časť kalendárneho roka, príspevok bude krátený o 1/12 za každý neodpracovaný celý mesiac.
 5. Ak pracujú v TSÚ obidvaja rodičia, príspevok sa vyplatí len jednému z nich.
 6. Príspevok nebude vyplatený zamestnancovi, ktorý podal výpoveď alebo mu plynie výpovedná lehota ku dňu vyplatenia.
- F. Príspevok na starostlivosť o zdravie a na kultúru v maximálnej výške 360,- Eur za kalendárny rok:
1. Vyšetrenie zraku, nákup okuliarov, stomatologické výkony (dentálna hygiena, zubné náhrady, vyšetrenie u stomatológa), poplatky za nadštandardne zdravotné služby (očkovania, doplatky u lekárov, doplatky liekov), dovolenky, poplatky za masáže, kúpeľnú liečbu, saunu, fitnes, plaváreň, príspevok na kultúru (vstupenky do divadla, kina, na festivaly, do múzeí a pod.).
 2. Príspevok bude vyplatený na základe predloženia žiadosti, ktorej prílohou budú originály dokladov o zaplatení. Ak zamestnanec pracuje na skrátený pracovný úväzok, má nárok na alikvotnú časť príspevku v pomere k odpracovaným hodinám.

3. Ak zamestnanec pracuje časť kalendárneho roka, príspevok bude krátený o 1/12 za každý neodpracovaný celý mesiac (platí to aj pre materskú a rodičovskú dovolenku).
4. Príspevok sa bude vyplácať vo výplatnom termíne za mesiac december na základe predložených dokladov o zaplatení mzdovej účtovníčke. Príspevok sa nebude vyplácať v hotovosti.
5. Príspevok bude vyplatený až po skončení skúšobnej doby.
6. Príspevok nebude vyplatený zamestnancovi, ktorý podal výpoveď, alebo mu plyní výpovedná lehota ku dňu vyplatenia, alebo bol písomne napomenutý za porušenie pracovnej disciplíny.

V Piešťanoch dňa 6.12.2023

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

predseda ZV

generálny riaditeľ

podpredseda ZV