

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.

**Technické služby Mesta Svit, zastúpený dočasne povereným riaditeľom  
Ing. Danielom Čendulom TS Mesta Svit**

na jednej strane

a

**ZO OZ KOVO pri Technických službách Mesta Svit, zastúpená Štefanom Jarošom,  
predsedom ZO OZ KOVO pri TS Mesta Svit**

na druhej strane

*uzatvárajú túto*

**Kolektívnu zmluvu  
na rok 2018**

# **ČASŤ I.**

## **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany.

### **Článok 2**

Kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond
- postavenie základnej organizácie OZ KOVO pri TS Mesta Svit a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy, a to bez ohľadu na príslušnosť k odborom. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov – dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle ustanovenia § 240 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia v nevyhnutnom rozsahu pracovníkom voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno v nevyhnutnom rozsahu na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

## **Časť II.**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (ďalej len „ZV“) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva právo ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 6**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí zrážanie členských príspevkov zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu na účet ZO. Za písomnú dohodu sa považuje prihláška zamestnanca do ZO s vlastnoručným podpisom. Tento postup vyplýva z ustanovenia § 131 ods. 3 ZP. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskoršie do 10 dní po termíne vyúčtovania miezd. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to 12. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu ZV na každú poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania zásadné zmeny pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV.

## **Časť III.**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 8**

ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

#### **Článok 9**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu v organizačnom a pracovnom poriadku so ZV, respektíve vydá nový pracovný poriadok po prerokovaní a so súhlasom zástupcov zamestnancov.

#### **Článok 10**

Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne. Prestávka na jedenie a odpočinok je 30 minút. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnávateľ v prípade prevádzkovej potreby alebo potreby zamestnanca môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je

ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny.

Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach v súvislosti v výkone práce sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.

Úpravu a skrátenie pracovného času povoľuje riaditeľ TS Mesta Svit.

## Článok 11

### Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Pondelok 7:00 - 15:00

Utorok 7:00 - 15:00

Streda 7:00 - 15:00 /správa do 16.00 hod. pre potreby MÚ Svit/

Štvrtok 7:00 - 15:00

Piatok 7:00 - 15:00 /správa do 14.00 hod./

Prestávka na jedenie a odpočinok je od 12.00 hod. do 12.30 hod.

## Článok 12

### Rozviazanie a ukončenie pracovného pomeru

1. Pri ukončení pracovného pomeru so zamestnávateľom v zmysle § 63 ods.1 písmeno a), b), c) Zákonníka práce sa bude postupovať v zmysle platných právnych predpisov § 76 ods.1 a 2 ZP.
2. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Odstupné môže vyplatiť zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## Článok 13

### Práca nadčas

1. V kalendárnom roku možno zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín podľa § 97 ods. 7 ZP.
2. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín § 97, ods.10 ZP.
3. Ostatné náležitosti týkajúce sa práce nadčas sa riadia príslušnými ustanoveniami ZP.
4. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

## **Článok 14**

### **Doplnkové poistenie**

Na základe uzatvorenia zamestnávateľskej zmluvy na doplnkové dôchodkové sporenie bude výška príspevku zamestnávateľa predstavovať 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## **Článok 15**

### **Dovolenka**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

## **Článok 16**

### **Odchodné po nároku na dôchodok**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Časť IV.**

### **Platové podmienky**

## **Článok 17**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Podľa tohto zákona postupuje organizácia pri určovaní tarifného platu, zvýšení tarifného platu, priznaní osobného príplatku, príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, príplatku za zmenu, príplatku za prácu v noci, za prácu v sobotu a v nedeľu, za prácu vo sviatkoch, za pracovnú pohotovosť, za prácu nadčas a pri určovaní odmien podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

### **Odmeny pri životnom výročí**

1. Zamestnancom, ktorí v priebehu roka dovŕšia 50 rokov svojho veku, zamestnávateľ poskytne odmenu až do sumy jeho funkčného platu zo mzdových prostriedkov zamestnávateľa.

2. Kritéria pre odmeňovanie pri životnom výročí 50 rokov veku sú:
- a) odmenu možno poskytovať len v roku, na ktoré pripadlo príslušné životné výročie,
  - b) výška odmeny sa bude diferencovať v závislosti na dĺžke pracovného pomeru u zamestnávateľa a dosiahnutých pracovných výsledkoch dotknutého zamestnanca na plnení úloh,
  - c) zhodnotenie celkovej činnosti zamestnanca posúdi riaditeľ TS Mesta Svit a priamy nadriadený zamestnanca, ktorí rozhodnú o celkovej výške odmeny,
  - d) výplata odmeny za životné výročie sa uskutoční vo výplate za mesiac, na ktorý výročie pripadá, v ojedinelých prípadoch aj v inom mesiaci príslušného roka /platí bod a)/ po schválení riaditeľom organizácie TS Mesta Svit,
  - e) zamestnancovi, ktorý mal v danom roku neospravedlnenú absenciu alebo mu bol uložený trest súdom za činy súvisiace s pracovnou činnosťou zamestnanca, sa odmena za životné výročie 50 rokov veku poskytne len na základe posúdenia riaditeľa TS Mesta Svit za spoluúčasti predsedu odborovej organizácie a priameho nadriadeného zamestnanca.

## **ČASŤ V.**

### **SOCIÁLNA POLITIKA A STAROSTLIVOSŤ O ZDRAVIE**

#### **Článok 18**

#### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov formou stravovacích poukážok, tzv. gastrolístkov. Nárok na poskytnutie jedného gastrolístku má zamestnanec za každý deň, v ktorom zamestnanec v rámci riadnej pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny v dňoch pondelok až piatok. Za prácu nadčas sa poskytne zamestnancovi stravovacia poukážka, ak sa práca nadčas vykonáva v sobotu, nedeľu a vo sviatok, a ak táto práca nadčas trvá viac ako štyri hodiny.
2. Nárok na zabezpečenie stravovania formou gastrolístkov majú len zamestnanci zamestnaní v TS Mesta Svit na pracovnú zmluvu.
3. Povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnávateľ nemá voči tým zamestnancom, ktorí boli vyslaní na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

#### **Článok 19**

#### **Sociálny fond**

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ na financovanie svojej sociálnej politiky a je fondom zamestnávateľa. Tvorbu a čiastočne použitie fondu upravuje zákon NR SR 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.

2. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:  
a/ povinným prídelom vo výške 1 % a  
b/ ďalším prídelom vo výške 0,25 %  
zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
3. Ďalšími zdrojmi sú zostatok SF z minulého roka, dary, dotácie a iné príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
4. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte fondu a na osobitnom účte v banke.
5. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Ak zamestnávateľ vypláca plat vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa na účely Zákona o sociálnom fonde považuje posledný dohodnutý deň výplaty platu za uplynulý kalendárny mesiac. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
6. Základňou na určenie mesačného prídelu do sociálneho fondu je súhrn funkčných platov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
7. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

## **Článok 20**

### **Poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu**

Zamestnávateľ bude z fondu poskytovať príspevok:

1. Zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov 0,20 € na jedno teplé jedlo pre zamestnanca.
2. Zamestnancom vo forme sociálnej výpomoci.
  - a. Jednorazovú sociálnu výpomoc možnosť poskytnúť zamestnancom pri zvlášť závažných životných
  - b. udalostiach:
    - a/ živelné pohromy (výchrica, blesk, povodeň, atď.)
    - b/ dlhodobá práceneschopnosť viac ako 180 kalendárnych dní.
  - c. Sociálna výpomoc môže byť poskytnutá až po schválení hospodárskym vedením. Sociálna výpomoc môže byť v jednotlivom prípade poskytnutá až do výšky 50 €. Celková suma poskytnutých sociálnych výpomocí je limitovaná výškou rozpočtovanej sumy.

3. Príspevok na dovolenku – regeneráciu pracovnej sily pre vlastných kmeňových zamestnancov zamestnávateľa. Príspevok sa môže vyplatiť zamestnancom, ktorí sú k 30.6. zamestnaní v TS Mesta Svit na pracovnú zmluvu a sú zároveň v evidenčnom stave okrem žien na materskej a rodičovskej dovolenke. Zamestnanci, ktorí budú v evidenčnom stave od 1. 1. do 30. 6. nepretržite, dostanú celú čiastku okrem žien na materskej a rodičovskej dovolenke.
4. Novoprijatým zamestnancom sa príspevok zníži alikvotnou čiastkou za odpracované mesiace. Príspevok sa vyplatí vo výplate za mesiac jún , t. j. v júli.
5. Vianočný príspevok sa môže vyplatiť pre vlastných kmeňových zamestnancov /podľa zostatku na účte SF/ na jedného zamestnanca pri splnení podmienky vedenia zamestnanca v evidenčnom stave 334 kalendárnych dní v období od 1. januára do 30. novembra. Táto odmena sa vyplatí kmeňovým zamestnancom /zamestnancom zamestnaným na pracovnú zmluvu/, ktorí sú v evidenčnom stave k 30.11. okrem žien na materskej dovolenke a rodičovskom príspevku. Na tento príspevok nemajú nárok zamestnanci, ktorí mali jednu hodinu a viac hodín neospravedlnenej absencie od 1.1. do 30.11.. Novoprijatým zamestnancom sa príspevok kráti alikvotnou čiastkou za odpracované mesiace. Príspevok sa vyplatí vo výplate za mesiac november, t. j. v decembri .
6. Odmena pri životných výročiach 50 rokov a každých ďalších 10 rokov veku sa poskytne do výšky maximálne 35,00 Eur.
7. Odmena pri prvom odchode do starobného a predčasného starobného dôchodku.
8. Rozhodnutie o výške odmeny je plne v právomoci hospodárskeho vedenia po prejedaní s odborovou organizáciou.
  - a. V rámci schváleného rozpočtu a zásad čerpania rozhoduje v konkrétnych prípadoch čerpania hospodárske vedenie. Hospodárske vedenie spolu so ZV môže rozhodovať o dielčích úpravách medzi jednotlivými rozpočtovanými položkami v rámci roka.
  - b. Sociálny fond je fondom organizácie, a preto všetok majetok nadobudnutý z fondu je majetkom TS Mesta Svit.
  - c. Za riadnu účtovnú agendu, za právo hospodárenia k uvedenému majetku organizácie, nadobudnutého z fondu a za dodržiavanie predpisov, súvisiacich s hospodárením s prostriedkami fondu zodpovedá riaditeľ organizácie.
  - d. Príkazy k úhrade nákladov a iné čerpanie sociálneho fondu podpisujú oprávnení pracovníci zamestnávateľa.

## **ČASŤ VI.**

### **OSTATNÉ VÝHODY ZAMESTNANCOV**

#### **Článok 22**

#### **Poskytovanie služieb**

1. Poskytnutie motorových vozidiel a mechanizmov zamestnancom TS Mesta Svit, ktorí majú odpracované minimálne 12 nepretržitých mesiacov v roku za spotrebované pohonné hmoty.



2. Poskytnutie týchto služieb je možné len 1-krát počas kalendárneho roka , pričom celkový rozsah jazdného výkonu nesmie presiahnuť 60 kilometrov pri jazde tam a späť.
3. Pri poskytnutí motorového vozidla a mechanizmu, kde bude najjazdených viac ako 60 km jazdného výkonu v priebehu kalendárneho roka, bude použitie motorového vozidla alebo mechanizmu fakturované v čiastke presahujúcej 60 km v plnej výške podľa platných kalkulácií v TS Mesta Svit .
4. Pokiaľ bude dopravný prostriedok poskytnutý mimo pracovnej doby, vykázaný nadčas vodiča a závozníka, resp. ich zúčtované stravné a ostatné náklady bude hradiť žiadateľ v plnej výške.
5. Vozidlá budú zamestnancom poskytované podľa možnosti prevádzky dopravy.
6. Pri úmrtí zamestnanca TS Mesta Svit bude pozostalým poskytnutá jedna truhlová kytica alebo jeden veniec v nákupnej cene TS Mesta Svit, rakva v nákupnej cene TS Mesta Svit. Pri odvoze telesných pozostatkov do krematória v Košiciach alebo v Banskej Bystrici sa bude fakturovať odvoz pohrebným vozidlom tam a späť len za spotrebované pohonné hmoty. Tieto úľavy platia len pri zabezpečovaní pohrebu Technickými službami Mesta Svit, a dotýkajú sa aj bývalých zamestnancov TS Mesta Svit, ktorí odišli z TS Mesta Svit pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles ich schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť bol viac ako 70 %.
7. Technické služby Mesta Svit zabezpečia na pohreb zamestnanca 1 veniec alebo kyticu do 20 €.

## **ČASŤ VII.**

### **BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI**

#### **Článok 23**

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou uskutoční komplexnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ naďalej poskytuje vybraným profesiám osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle platnej smernice. Aktualizované zmeny v uvedenej smernici musia byť vykonané v spolupráci so ZO OZ KOVO pri TS Mesta Svit.

## **ČASŤ VIII.**

### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 24**

1. ZO OZ Kovo pri TS Mesta Svit sa zaväzuje , že po uzatvorení Kolektívnej zmluvy na rok 2017 a pri dodržaní záväzkov z nej vyplývajúcich si nebude štrajkom alebo inými neúmernými prostriedkami vynucovať ďalšie zvyšovanie miezd.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. Pri zmenách sa postupuje rovnako ako pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
3. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia na webom sídle zamestnávateľa. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
4. Zamestnávateľ a ZV odborovej organizácie zabezpečia archiváciu kolektívnej zmluvy v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.
5. Kolektívnym sporom podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní sa rozumie spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek politickú činnosť politických strán, hnutí a iniciatívy vo vnútri zamestnávateľa.
7. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom 1.1.2018 a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2018. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch.
8. Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie pre rok 2019 sa začne najneskôr do konca novembra 2018. V tomto termíne už bude upresnený postup vyjednávania a postup pri nezrovnalostiach ku kolektívnemu sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.
9. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v 2 exemplároch, pričom každá strana dostane 1 exemplár.

Vo Svite dňa 1.1.2018

v. r.  
**Štefan Jaroš**  
predseda ZO OZ KOVO  
Technické služby mesta  
Štúrova 87, 059 21 Svit

v. r.  
**Ing. Daniel Čendula**  
dočasne poverený riaditeľ TS Mesta Svit  
Hviezdoslavova 33  
059 21 S v i t