

Zmluvné strany

Technické služby Brezno zriadené ako príspevková organizácia mesta zastúpené štatutárnym zástupcom
Ing. Ivanom Kamenským

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. Vzťahuje 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 /! 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 1 .7. 2018 do 31. 12. 2018**, 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 vyjednávaní a uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy podľa ustanovenia Zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní 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 schôdzi 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, zjazde 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

- a) ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné len z taxatívne uvedených dôvodov v § 48 ods. 4 písm. a), b), c), v písm. d) je daná možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve aj vykonávanie iných prác,
- b) zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase VZO, inak je neplatný,
- c) 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,
- d) začiatok a koniec pracovného času určuje zriaďovateľ a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s VZO a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné,
- e) podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia zamestnávateľ dohodne s VZO,
- f) práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ s VZO nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich,
- g) čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovoliť: ku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka,
- h) zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov,
- i) mzdové podmienky zamestnávateľovi určuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, s upresnením v Smernici o odmeňovaní spracovanej po dohode s VZO,
- j) podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť s VZO,
- k) za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom,
- l) zamestnávateľ môže dať členovi VZO, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov, za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal;
- m) neoprávnené používanie akýchkoľvek pracovných prostriedkov a OOPP pridelených zamestnávateľom zamestnancovi mimo prác v rámci TS rieši zamestnávateľ po dohode s VZO.

Prerokovanie

článok 5

Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi VZO a vedúcimi zamestnancami TS Brezno. Prerokovanie sa bude uskutočňovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Na tieto účely zamestnávateľ poskytne potrebné informácie.

- 1) TS vopred prerokujú s VZO:
- predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, zamestnanec - zamestnávateľ
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - hromadné prepúšťanie (§73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP),
 - úpravu podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci,

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:
- o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti,
 - o prípadnej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku,
 - najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať zástupcov zamestnancov o
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch,
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
 - o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - 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,
 - po prerokovaní hromadného prepúšťania s VZO predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania
 - Národnému úradu práce,
 - zástupcom zamestnancov.
 - 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

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- 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
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Stážnosti 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, požiadá 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

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) Práca nadčas sa vykonáva najmä pri výkone:
 - zimnej údržby (kde zvýšená potreba práce závisí od poveternostných podmienok)
 - rôzne akcie ako dni mesta, biatlon, jarmok....a pod.

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 dlhodobo 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	0	3
najmenej dvadsať rokov a viac	štyri funkčné platy	0	4

- 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 dlhodobo 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 pracovnoprávnych 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. O priznaní osobného príplatku rozhoduje zamestnávateľ. Limit osobného príplatku je 100% najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
- 4) Príplatok za prácu v poobednej zmene od 14:00 do 22:00 hod. sa priznáva vo výške 0,15 €/hod.
- 5.) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ak je zamestnanecovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti
 - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % 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.
- 8) Platová kompenzácia za sťažený výkon práce
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 0,25 €/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 lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem.
- 4) Darcovi 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.
- 2) 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.283/202 Z.z. O cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a Fin.spr.5/2005).
- 3) Zamestnávateľ poskytne stravné lístky v deň výplaty (14 dňa v mesiaci), pričom zamestnanec má nárok na stravný lístok aj v čase čerpania dovolenky a náhradného voľna. V čase trvania práceneschopnosti zamestnanec nevytvára nárok na stravný lístok. Počet stravných lístkov je rovný počet pracovných dní v kalendárnom mesiaci, od ktorého sa odpočíta počet dní trvania práceneschopnosti.
- 4) Kalkulácia stravného lístka v čase uzatvárania tejto KZ :

P.č.	Zdroje	Cena
1	Cena stravného lístka	3,60 €
2	Príspevok zamestnávateľa z nákladov 55% zo 4,80 €	2,64 €
3	Príspevok zo SF	0,36 €
4	Cena pre zamestnanca	0,60 €

- 5) 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).
- 6) Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, poskytne mu stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách.

Doplnkové 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 0,36 €.
- 2.2. Ďalšia realizácia sociálnej politiky TS.

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

Pri životnom jubileu 50, 55, 60 rokov 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 €	4.	30 rokov	50,00 €
2.	20 rokov	50,00 €	5.	35 rokov	100,00 €
3.	25 rokov	50,00 €	6.	40 rokov	100,00 €

Odmeny bod bod A/ a B/ sa budú vyplácať s vyučtovaním 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 povinný oboznámiť všetkých zamestnancov svojho strediska.
- 3) Poskytovanie OOPP, hodnotenie nebezpečností, doba životnosti a spôsob údržby je uvedený v osobitnej smernici s ktorou je príslušný vedúci povinný oboznámiť všetkých zamestnancov strediska.
- 4) Zamestnanec má právo k nahliadnutiu do týchto smerníc u svojho vedúceho 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 úsekov (kópie).

V Brezne, dňa 13.06.2018

.....
Ing. Ivan Kamenský
riaditeľ TS

.....
Peter Belko
predseda ZV OZ kovo

