

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Záhradnícke a rekreačné služby
zastúpená riaditeľom
PhDr. Ivanom Š A B O M
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia zamestnancov Záhradnícke a rekreačné služby
zastúpená predsedom závodného výboru
Ing. Martinom MAJLINGOM
(ďalej len ZV, ZO OZ)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) pracovnoprávne vzťahy
- b) platové podmienky
- c) sociálna oblasť a sociálny fond
- d) pracovné podmienky a BOZP
- e) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na riaditeľa organizácie a všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Členský príspevok je vo výške 0,35 % z čistého mesačného platu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie vyššieho stupňa, ktorej je závodný výbor členom, do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ bude aktualizovať po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok, v ktorom stanoví organizačnú štruktúru ZAaRES-u. S organizačným poriadkom oboznámi všetkých zamestnancov. Organizačné zmeny, ktorých následkom nebude rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancami, nebudú odborovej organizácii predkladané.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13 Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 14 Rozvrhnutie pracovného času

1) Pracovný čas pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 6,00 hod. do 14,00 hod. alebo od 6,30 do 14,30 alebo od 7,00 do 15,00. O zmene začiatku pracovnej doby zamestnávateľ písomne upovedomí zamestnancov najmenej týždeň vopred.

2) Vrátnici - informátori pracujú v dvojzmennej prevádzke. Ich pracovný čas je od 06.00 hod do 13.15 hod, resp. od 13.15 hod do 21.30 hod.

3) Zamestnávateľ na základe povahy práce a podmienok prevádzky rozvrhne pre zamestnancov, ktorí pracujú v viaczmennej prevádzke pracovný čas na jednotlivé týždne nerovnomerne.

V prípade potreby je možné po dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom zmeniť začiatok a koniec pracovnej zmeny. Začiatok a koniec pracovnej zmeny je možné meniť aj na základe žiadosti zamestnanca. Zamestnávateľ tejto žiadosti vyhovie, pokiaľ to umožňujú prevádzkové možnosti zamestnávateľa.

Článok 15

1) Prestávka na jedlo a oddych sa pri pracovnej zmene dlhšej ako šesť hodín poskytuje v rozsahu 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.

2) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

3) Tento odpočinok možno skrátiť až na 8 hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých opravárenských prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov a pri mimoriadnych udalostiach. V iných prípadoch môže zamestnávateľ tento odpočinok skrátiť iba po dohode so zamestnancom

4) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku.

5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odseku 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacoch odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

Článok 16 **Práca nadčas**

Práca nadčas bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovného času.

2) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods.2) až 4) Zákonníka práce a na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako 8 hodín.

3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

4) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancom prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

5) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ju vykonával pri:

a) opravárskych prácach

b) mimoriadnych udalostiach a nalievavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.

6) Zamestnávateľ sa môže dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 4) v rozsahu najviac 250 hodín.

7) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 5.

Článok 17 Dovolenka

- 1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je 6 týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.
- 3) Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely dovolenky sa rozumie zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné nepľnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o nepľnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety (napr. rodným listom), a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu
- 4) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi na základe žiadosti čerpanie 1/2 dňa dovolenky.
- 5) Zamestnávateľ môže krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden deň za každú neospravedlnenú zmeškanú zmenu (pracovný deň).

Článok 18 Výpovedná doba

Výpovedná doba je dva mesiace pre zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Ak je daná výpoveď zamestnávateľom zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 5 rokov, výpovedná doba je tri mesiace.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac (§ 62 ods.3 ZP)

Článok 19 Odstupné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) alebo f) ZP a

zamestnanec pracoval u zamestnávateľa *najmenej 2 roky* a menej ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške troch funkčných platov zamestnanca.

2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) c) *alebo f)* ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške štyroch funkčných platov zamestnanca.

3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) alebo f) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov vo výške piatich funkčných platov zamestnancov.

4) Odstupné bude vychádzať zo všetkých odpracovaných rokov zamestnancov v zmysle napočítania, to znamená aj pri prerušení pracovného pomeru. Odstupné organizácia nevyplatí zamestnancom, ktoré už za odrobené roky od organizácie odstupné dostali.

5) Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu platu, ak sa s uvoľneným zamestnancom nedohodne inak.

6) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom 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. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

7) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 6, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 20 **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a platových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba, od dosiahnutia veku 18 rokov.

Článok 24

Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom o odmeňovaní patrí plat, podľa § 4 ods. 1).

a) **Tarifný plat** je plat vyplývajúca zo zaradenia zamestnanca:

- do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonanie

- ak zamestnanec vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce je zaradený do platových tried **2 až 11**

- ak zamestnanec vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné práce s prevahou fyzickej práce je zaradený do platových tried **1 - 4**

b) **Osobný príplatok**

- zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných výsledkov možno priznať osobný príplatok.

- limit osobného príplatku je do 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

- o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

- osobný príplatok sa mesačne prehodnocuje.

Článok 25

Funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšeného tarifného platu podľa § 7 ods. 6 až 9 zákona o odmeňovaní, a:

- a) príplatku za riadenie
- b) príplatku za zastupovanie
- c) osobného príplatku
- d) príplatku za zmenu
- e) príplatku za sťažený výkon práce

Výplatný termín zamestnávateľa je 9. deň nasledujúceho mesiaca. V prípade skončenia pracovného pomeru v priebehu mesiaca zamestnávateľ vyplatí plat vo výplatnom termíne podľa prvej vety. Ak prípadne tento deň na sobotu, vyplatí plat v posledný pracovný deň, predchádzajúci tomuto dňu. Ak prípadne tento deň na nedeľu, vyplatí zamestnávateľ plat najneskôr v nasledujúci prvý pracovný deň.

Článok 26

Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce, v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Počet zamestnancov

2-7	najmenej 5 %
8-20	najmenej 8 %
nad 20	najmenej 15 %

Článok 27

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 28

Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite viac ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho

pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Článok 29

Príplatok za prácu v sobotu, v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v hodnote 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a, ods. 1 a § 122 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 30

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Funkčný plat a príplatok za prácu nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal pracovnú zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 31

Príplatok za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu, zvýšená 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnanec so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas. Zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa Článku 29 a 30. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 32 Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojjzmennej, trojjzmennej alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačný príplatok vo výške 5,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Rovnaký príplatok patrí zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Článok 33 Príplatok za sťažený výkon práce

Zamestnancovi, ktorý vykonáva sťažený výkon práce podľa § 11 patrí príplatok podľa § 11 ods. 3 písm. a) vo výške 15 %, a písm. b) vo výške 15 %. Príplatok sa zaokrúhľuje mesačnou sumou na 50 eurocentov nahor.

Článok 34

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na plný pracovný úväzok odmenu po odpracovaní min. 2 rokov pri príležitosti dožitia:

- 50 rokov veku vo výške 1 funkčného platu.
- 60 rokov odmenu vo výške 200,- €.

2) Zamestnanci pracujúci na skrátený pracovný úväzok majú nárok na alikvotnú časť podľa odseku 1).

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie platových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odovzdávať príspevky doplnkovej dôchodkovej spoločnosti (ďalej len „DDS“) vo výške a v lehote splatnosti spôsobom určeným zamestnávateľskou zmluvou za svojich zamestnancov. Zamestnávateľ prispieva 2 % mesačne za každého zamestnanca z jeho vymeriavacieho základu pre sociálnu poisťovňu, za podmienok:

- a) zamestnanec má s DDS účastnícku zmluvu,
- b) zamestnanec je po skončení skúšobnej doby,
- c) zamestnanec si prispieva na DDS

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu zamestnancom podľa § 152a Zákonníka práce. Pre účely jednotného postupu pri uplatňovaní tohto zákona v podmienkach organizácie upravuje zamestnávateľ podmienky v internej smernici.

Časť V **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Článok 38

V súlade s ustanovením Zákonníka práce, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Vytvorí podmienky pre všetkých zamestnancov tak, aby predchádzal negatívnym dopadom na ich zdravie.

Článok 39

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle Zákonníka práce právo výkonu kontroly ZV ZO nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov ochrannými prostriedkami adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúcimi možné ohrozenie v zmysle vnútropodnikových smerníc o ochranných prostriedkoch.

Článok 41

Zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce je povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov rozsah zodpovednosti a náhradu za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

Časť VI **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 43

1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere, stravovanie formou stravných lístkov.

Nárok na stravný lístok má zamestnanec v prípade:

- ak vykonáva prácu v pracovný deň viac ako 4 hodiny,
- ak vykonáva prácu, mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, v dňoch pracovného voľna a pracovného pokoja, ak v rámci takejto pracovnej zmeny bude prácu vykonávať viac ako 4 hodiny,
- ak plánovaná pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ ďalší stravný lístok na teplé hlavné jedlo,

Stravný lístok v hodnote	6,00 eur
Príspevok zamestnávateľa v hodnote	4,20 eur
Príspevok zo sociálneho fondu	0,80 eur
Zamestnanec hradí	1,00 eur

2) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie namiesto stravných lístkov na základe jeho žiadosti. Nárok na finančný príspevok má zamestnanec za rovnakých podmienok ako v prípade stravných lístkov. Finančný príspevok pozostáva zo súm:

príspevku zamestnávateľa	4,20 eur,
príspevku zo sociálneho fondu	0,80 eur.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

Článok 46

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“)
- ďalším prídélom vo výške 0,50 % zo základu.

Článok 47

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 48

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 49

Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca (netýka sa sezónnych zamestnancov) poskytne na služby poskytované úsekom krematória, t. j. rozlúčkový obrad a spopolnenie zľavu vo výške 100 %. V prípade úmrtia rodinného príslušníka (manžel/manželka, druh/družka, rodič, dieťa, súrodenec) poskytne zamestnávateľ na služby podľa prvej vety zľavu vo výške 50 %.

Časť VII Záverečné ustanovenia

Článok 50

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. 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.

Článok 51

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.

Článok 52

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 53

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 54

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 01.01.2024 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 55

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár v kópii zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 56

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Banskej Bystrici 28. decembra 2023

.....
Ing. Martin Majling
predseda ZV ZO

.....
PhDr. Ivan Šabo
riaditeľ organizácie