

EKO - podnik verejnoprospešných služieb, Halašova 20, Bratislava zastúpený
Mgr. Michaelou Miškovou, poverenou výkonom funkcie riaditeľa /ďalej len zamestnávateľ/

a

Odborová organizácia OZ KOVO pri EKO-podniku verejnoprospešných služieb,
Halašova 20, Bratislava, zastupujúca záujmy pracovníkov podniku, zastúpená
Alexandrom Mrázekom, predsedom závodného výboru /ďalej len odborová organizácia /

uzatvárajú v zmysle ust. § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení /ďalej
len „Zákonník práce“ alebo len „ZP“/ a podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v platnom znení túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

PRE ROKY 2024 a 2025

/ďalej len „**Kolektívna zmluva**“/

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.
2. Osoby viazané touto kolektívnou zmluvou sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia s cieľom zachovať sociálny zmier.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.
2. Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov sa ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú, len ak je to v príslušnom článku kolektívnej zmluvy výslovne uvedené.

Článok 3

1. Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať najneskôr do 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

1. Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 01. 01. 2024 do 31. 12. 2025. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2025 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31. 03. 2026.

Článok 5

1. Zamestnávateľ zabezpečí vydanie troch (3) kusov kolektívnej zmluvy, v prípade zmien aj jej dodatkov, a to do 5 dní od jej podpísania. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 6

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovanie gremiálnej porady a na zasadnutie závodného výboru v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným predpisom a k pripravovaným vnútropodnikovým predpisom.

Článok 7

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a iných odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ príslušným pracovníkom voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ poskytne na účely konania členských schôdzí zasadaciu miestnosť č. 6 na vymedzený deň a čas. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.
3. Zamestnávateľ poskytne za účelom poskytovania informácií odborovej organizácii nástenku v budove na Halašovej ulici.

Článok 8

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informácie o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch.
2. Zamestnávateľ na požiadanie poskytne odborovej organizácii zoznam voľných pracovných miest.

Článok 9

1. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom.
2. Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a kontrolu dodržiavania kolektívnej zmluvy.

Článok 10

1. Zmluvné strany vytvoria stálu paritnú štvorčlennú zmierovaciu komisiu na riešenie sporov vzniknutých medzi zamestnancami a zamestnávateľom. V prípade potreby sa komisia na paritnom princípe rozšíri o expertov, ktorých si pozvú zmluvné strany.
2. Uplatnenie nároku zamestnanca z pracovného pomeru súdnou cestou nie je podmienené prerokovaním sporu v zmierovacej komisii.

3. V prípade sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom, a ktorý má byť riešený inštitútom sprostredkovateľa, je prerokovanie v komisii podmienkou.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

1. Ak u zamestnanca dôjde ku zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinennej zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť mu ďalšie pracovné uplatnenie primerané jeho zdravotnému stavu, vzdelaniu a dosiahnutej praxi.
2. Ak by musel zamestnávateľ pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu je povinný najneskôr jeden mesiac pred uskutočnením prepúšťania prerokovať so závodným výborom vzniknuté skutočnosti. Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru informácie, ktoré ustanovuje § 73 ods. 2 ZP a odpis tejto informácie doručí Národnému úradu práce a Závodnému výboru.

Článok 12

Pracovný čas

1. Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne. V prípade zamestnanca pracujúceho v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku pripravený na prácu (v pracovnom odevu, a pod.) a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.
3. Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na jedenie a oddych v dĺžke trvania 30 min. nasledovne:
Prestávka na jedenie a oddych sa do pracovného času nezapočítava.
4. Na úseku riaditeľa je pracovný čas rovnomerne rozvrhnutý na jednotlivé týždne v rozsahu 37,5 hod. týždenne s uplatnením pružného pracovného času podľa § 88 Zákonníka práce. Začiatok a koniec pracovného času je určený v pracovnom poriadku.
5. Vrátnici na stredisku DI, areálu Kuchajda a údržby, pracujú v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase v rozsahu 37,5 hod. týždenne v jednozmennom pracovnom režime, pričom norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za štyri mesiace.
6. Vrátnici na ostatných strediskách majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas počas celého roka pracujú v nepretržitom režime, s tým, že sa striedajú v pravidelných intervaloch v nasledovnom modeli: Deň - noc - 2 dni voľno. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za štyri mesiace.
7. Na stredisku Tržnica má vedúci strediska rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas počas celého roka s uplatnením pružného pracovným časom podľa § 88 Zákonníka práce. Organizačno-administratívny pracovník má rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Vlastná ochrana, údržba a toaletárky strediska Tržnica majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne v dvojzmennej prevádzke. Presný časový rozvrh (rešpektujúc § 87 ods. 4 ZP, že pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín) vedúci strediska oznámi zamestnancom vždy minimálne mesiac vopred. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za šesť mesiacov.

8. Zamestnanci strediska dopravy majú rozvrhnutý pracovný čas nasledovne:
vedúci strediska, referent dopravy a referent pre prevádzku a odpadové hospodárstvo majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne;
Zamestnanci strediska Doprava majú v letnom období (letné obdobie = čas od ukončenia zimnej služby po vyhlásenie I. situačného stupňa zimnej služby) rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas 37,5 hod. týždenne. Počas zimnej údržby majú zamestnanci nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, kedy sú služby zabezpečované v nepretržitom režime 24 hodín. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná podľa dohody s odborovou organizáciou v priemere za šesť mesiacov. Časový rozvrh v zmysle ustanovení § 93 Zákonníka práce a zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, na návrh vedúceho zamestnanca, schvaľuje riaditeľ podniku.
9. Zamestnanci strediska údržby zelene majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne. Začiatok a koniec pracovného času je určený v pracovnom poriadku.
10. Zamestnanci strediska časť Detské ihriská, areálu Kuchajda a údržby, majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne.
Toaletárky majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne v dvojzmennej prevádzke. Vrátnici strediska DI, areálu Kuchajda a údržby pracujúci na Kuchajde majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne v dvojzmennej prevádzke, pričom pracovný čas tej istej zmeny je rozdelený na dve časti. U oboch norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za štyri mesiace.
11. Zamestnanci údržby a opravárenských činností Strediska DI, areálu Kuchajda a údržby, majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne.
12. Zamestnanci strediska lanovej dráhy majú vrátane vedúceho strediska LD nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozsahu 37,5 hod. týždenne pracujú v dvojzmennej prevádzke, pričom norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za šesť mesiacov. Začiatok a koniec pracovného času je bližšie určený v pracovnom poriadku. Presný časový rozvrh (rešpektujúc § 87 ods. 4 ZP) vedúci strediska LD oznámi zamestnancom vždy minimálne mesiac vopred. Časový rozvrh, na návrh vedúceho strediska LD, schvaľuje riaditeľ podniku.
13. Pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas je v súlade s ustanovením § 85 ods. 9 Zákonníka práce najviac 48 hodín týždenne.
14. Začiatok a koniec pracovného času pre jednotlivé strediská, úseky a útvary, s ohľadom na poveternostné podmienky, môže operatívne upraviť riaditeľ podniku, na návrh príslušného vedúceho strediska.
15. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý týždenný čas, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch, najneskôr v čase do konca kalendárneho mesiaca.
16. Pri uzatváraní pracovnej zmluvy alebo pri jej zmene, ak to dovoľujú prevádzkové podmienky, môže si zamestnanec dohodnúť kratší pracovný čas, alebo zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov požiadať o kratší pracovný čas.
17. Ak požiada zamestnankyňa starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotná žena o úpravu pracovného času a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ je povinný vyhovieť jej žiadosti.
18. Písomnú žiadosť o povolenie kratšieho pracovného času alebo inej vhodnej úpravy pracovného času podáva zamestnanec priamemu nadriadenému, ktorý ju so svojim stanoviskom predloží riaditeľovi podniku.
19. Zamestnanec sa nesmie v pracovnom čase bez súhlasu svojho priameho nadriadeného vzdialiť z pracoviska a je povinný oznámiť bez zbytočného odkladu dôvod neprítomnosti

v práci. Každé opustenie pracoviska je zamestnanec povinný si zaznamenať na karte o dochádzke.

21. Neprítomnosť v práci /napr. čerpanie dovolenky atď./ musí mať pracovník schválenú svojim priamym nadriadeným vopred.
22. Každý vedúci strediska určí zodpovedného zamestnanca, ktorý vedie evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, prekážok v práci, dovoleniek a PN a u zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom aj čas prestávky na jedlo a oddych.

Článok 13

Preradenie na inú prácu

1. Z vážnych prevádzkových dôvodov môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca na inú prácu ako je dojednané v pracovnej zmluve i bez jeho súhlasu, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov. Táto práca musí zodpovedať jeho zdravotnému stavu. Iné preradenie zamestnanca môže byť len v súlade s ustanoveniami § 55 Zákonníka práce.

Článok 14

Práca nadčas

1. Prácu nadčas môže zamestnanec vykonávať len na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom v rozsahu ustanovenom § 97 Zákonníka práce.
2. Prácu nadčas okrem zamestnancov, u ktorých to vylučuje Zákonník práce, nesmú vykonávať tiež osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 10. roku života.

Článok 15

Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Zamestnancom zaradeným do Zimnej údržby komunikácií, chodníkov a verejných priestranstiev patrí náhrada mzdy v súlade a v rozsahu § 96 Zákonníka práce a osobitných predpisov.

Článok 16

Dovolenka

1. Nárok na dovolenku sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru stanovenú § 103 Zákonníka práce.

Článok 17

Osobné prekážky v práci

1. Nad rámec ustanovení uvedených v § 141 Zákonníka práce zamestnancom poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby v tomto rozsahu:
 - jeden deň pri narodení vlastného dieťaťa;
 - tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa;
 - jeden deň na sťahovanie sa v mieste bydliska alebo dva dni pri sťahovaní sa do inej obce,
 - dva dni za kalendárny rok pri náhlej, najmä zdravotnej indispozícii (tzv. regeneračný deň), a to bez potreby predloženia potvrdenia lekára, s tým, že túto prekážku je nevyhnutné oznámiť zamestnávateľovi najneskôr v deň čerpania regeneračného dňa, a to aspoň jednu hodinu pred začiatkom práce.
2. Pri prekážke v práci na strane zamestnanca o neprítomnosti v práci ako vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, ktorého pracovný čas je s uplatnením pružného pracovného času §143, za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného pracovného času zamestnanca. V súlade s týmto ustanovením zamestnávateľ posudzuje ako výkon práce pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, čas zodpovedajúci priemernej dĺžke jeho pracovnej zmeny t.j. 7,5 hodiny.

Článok 18

Pracovná disciplína

1. Porušením pracovnej disciplíny je také porušenie, spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v pracovnej súvislosti s ním, ktorým bol porušený zákon, iný všeobecne záväzný predpis, vnútorný predpis, alebo nebol splnený príkaz, či zákaz vedúceho zamestnanca.
2. Závažnosť konkrétneho porušenia pracovnej disciplíny posúdi v súlade s príslušnými ustanoveniami Pracovného poriadku zamestnancov priamy nadriadený podľa miery a následkov konania zamestnanca a navrhne riaditeľovi podniku spôsob postihu po prejednaní vecí so zástupcom orgánov odborovej organizácie.

Článok 19

Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, poskytne sa zamestnancovi, ak pokles jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zvýšené odchodné nad rámec určený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce nasledovne:
 - ak zamestnanec odpracoval v podniku menej ako desať rokov - o jeden priemerný mesačný zárobok;
 - ak zamestnanec odpracoval v podniku viac ako desať rokov - o dva priemerné mesačné zárobky.
2. Ak príde k likvidácii podniku ako celku a zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, poskytne sa zamestnancovi nad rámec určený § 76 Zákonníka práce zvýšené odstupné vo výške 2-násobku priemerného mesačného zárobku.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
4. Ak u riadiaceho zamestnanca alebo vedúceho zamestnanca dôjde pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach k rozviazaniu pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, poskytne sa riadiacemu zamestnancovi alebo vedúcemu zamestnancovi nad rámec určený § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce zvýšené odstupné nasledovne:
 - ak riadiaci zamestnanec alebo vedúci zamestnanec odpracoval v podniku menej ako päť rokov - o jeden priemerný mesačný zárobok;
 - ak riadiaci zamestnanec alebo vedúci zamestnanec odpracoval v podniku viac ako päť rokov - o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku.Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa v zmysle § 76 ods. 5 Zákonníka práce.

Článok 20

Výchova a vzdelávanie

1. Zamestnanci sú povinní si prehlbovať svoju kvalifikáciu na výkon funkcie.
2. Zamestnávateľ umožní účasť na školení za účelom prehlbovania si kvalifikácie.
3. V prípade, ak sa zamestnanec zúčastní počas svojej pracovnej doby školení, prednášok alebo testov, na ktoré ho zamestnávateľ vyšle, považuje sa čas na nich strávený za výkon práce.
4. V prípade zvyšovania kvalifikácie zamestnanca v súvislosti s jeho aktuálnou pracovnou pozíciou, môže zamestnávateľ uzavrieť so zamestnancom dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa ust. § 155 Zákonníka práce, v ktorej sa zaviazá na poskytovanie pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov (najmä cestovných, študijných) preukázateľne spojených a zamestnancom vynaložených v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie formou štúdia. Zamestnanec sa v dohode zároveň zaviazá zotrvať po skončení zvyšovania si kvalifikácie v pracovnom pomere u Zamestnávateľa po dohodnutú dobu, ktorá nesmie prekročiť 5 rokov alebo sa zaviazá uhradiť Zamestnávateľovi náklady spojené so zvyšovaním si kvalifikácie za podmienok uvedených v tejto dohode, a to aj vtedy, ak Zamestnanec skončí pracovný pomer u Zamestnávateľa pred skončením štúdia.
5. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu podľa odseku 4 aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 1.700,- EUR.
6. Uzavretie dohody podľa odsekov 4 a 5 podlieha predchádzajúcemu internému schváleniu Zamestnávateľom.

Časť IV.

Článok 21

Odmeňovanie

1. Zamestnávateľ je povinný za podmienok a v rozsahu ustanovených Zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu plat.
2. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za pracovnú pohotovosť a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
3. Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

4. Zamestnávateľ je pri prijatí do zamestnania povinný zaradiť zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení a vydať o tom zamestnancovi písomný doklad.
5. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf.
6. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príplatky za podmienok a v rozsahu ustanovených v Zákone č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
8. Na krytie rastu životných nákladov zamestnávateľ vykoná valorizáciu zmluvných miezd zamestnancov k 1. máju. Percento valorizácie zmluvných miezd bude dohodnuté v závislosti od výšky schváleného rozpočtu mzdových prostriedkov, na podklade vyjednávania po vzájomnej dohode zmluvných strán. Rokovanie o výške valorizácie sa začne na návrh jednej zo zmluvných strán pri príprave rozpočtu mestskej časti na daný kalendárny rok.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za podmienok ustanovených v § 20 Zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
9. Pokiaľ zamestnanec neporušil v posudzovanom kalendárnom roku pracovnú disciplínu a plnil si pracovné úlohy bez výhrad nadriadeného, má takýto zamestnanec právo na vyplatenie osobitnej výkonnostnej odmeny vo forme trinásteho platu vyplácaného vo výške funkčného platu v júnovom výplatnom termíne príslušného kalendárneho roka, a štrnásteho platu vo výške funkčného platu a podľa podmienok ustanovených Zákonníkom práce, a to ku koncu kalendárneho roka v decembrovom výplatnom termíne.
10. Pri desaťročných (napr. 20, 30 atď.) výročiach založenia podniku vedenie podniku zhodnotí činnosť podniku za toto obdobie, a pokiaľ to hospodárenie podniku dovoľí, môže zväžiť aj finančné ohodnotenie zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere dlhšie ako päť rokov.
11. Ak bol zamestnanec viackrát upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo mu boli viackrát vznesené výhrady k pracovnej morálke, nemá napriek odpracovaným rokom nárok na finančné ohodnotenie pri príležitosti založenia podniku.
12. Na finančné ohodnotenie pri príležitosti výročia založenia podniku nemá zamestnanec nárok.

Článok 22

Platové zvýhodnenia

1. Zamestnancovi patrí za hodinu v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1 Zákonníka práce.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a ods. 1 §122b ods.1 Zákonníka práce.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
4. Vedúcemu zamestnancovi patrí za podmienok a v rozsahu určenom Zákom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení príplatok za riadenie.
5. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných

povinností vyplývajúcich z popisu pracovnej činnosti, patrí mu od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

6. Zamestnancovi na ocenenie osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže byť priznaný osobný príplatok za podmienok a rozsahu určených Zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
7. Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách (vrátnici, počas zimnej služby zamestnanci zaradení do zimnej služby), ako aj zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok za zmenu mesačne v rozpätí 1,3% až 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
8. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodol na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

Článok 23

Splatnosť a výplata platu

1. Plat je splatný spätne za mesačné obdobie, a to 12. deň nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, plat sa vypláca v nasledujúci pracovný deň.

Článok 24

Prešetrovanie sťažností

1. Ak sa vyskytnú na pracovisku nezhody, alebo ak sa zamestnanec cíti ukrátený vo svojich právach, rieši sa vzniknutý problém na pracovisku za účasti priameho nadriadeného zamestnanca a zástupcu orgánov odborovej organizácie. Pokiaľ by spor v tomto štádiu nebol uspokojivo vyriešený, môže sa zamestnanec so žiadosťou obrátiť na riaditeľa podniku, popri prípade na vyšší odborový orgán. Sťažnosť nesmie riešiť osoba, proti ktorej smeruje predmet sťažnosti. O výsledku šetrenia musí byť oboznámený zamestnanec aj odborová organizácia.
2. Voči sťažovateľovi, ktorý podal sťažnosť, sa v priebehu šetrenia, ani po prešetrení, nesmú uplatňovať priame, či nepriame sankcie.

Časť V.

Sociálna politika

Článok 25

Starostlivosť o zdravie

1. Zamestnávateľ započíta do fondu pracovného času návštevu lekára pri preventívnej lekárskej prehliadke, bežnej lekárskej prehliadke v nevyhnutne potrebnom čase v rozsahu ustanovenom v § 141 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ uhradí očkovacie séra proti kliešťom a tetanu na náklady zamestnávateľa. Tieto očkovania si zamestnanec individuálne dohodne so svojim ošetrojúcim lekárom.
3. Zamestnávateľ uhradí lekárske prehliadky na náklady zamestnávateľa, ktoré zamestnanec potrebuje pri výkone povolania (napr. vodiči, kosci, zvárači a pod.).

4. Zamestnávateľ uhradí očkovacie sérum proti chrípke na náklady zamestnávateľa v prípade, že toto očkovanie nehradí zdravotná poisťovňa. Toto očkovanie si zamestnanec individuálne dohodne so svojim ošetrojúcim lekárom.
5. Zamestnávateľ uhradí očkovacie sérum proti žltáčke na náklady zamestnávateľa zamestnancom, ktorí pri výkone svojej práce prichádzajú do styku s odpadmi. Toto očkovanie si zamestnanec individuálne dohodne so svojim ošetrojúcim lekárom.

Článok 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov v pracovnom pomere prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
2. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Hodnotu stravovacej poukážky stanoví samostatná interná smernica podniku.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa ods. 1 v sume 55% hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
4. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu. Výšku príspevku dohodne riaditeľ podniku s predsedom odborovej organizácie. O tejto dohode vystavia písomný záznam.
5. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
6. Príspevky na stravovanie sa neposkytujú:
 - a. Zamestnancom v dňoch ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku alebo v čase choroby; to neplatí, ak zamestnanec čerpá dovolenku vo výmere stanovenej § 103 Zákonníka práce a touto kolektívnou zmluvou.
 - b. Zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohody o vykonaní práce, na základe dohody o pracovnej činnosti a brigádnickej práce študentov.

Článok 27

Sociálny fond

1. Sociálny fond sa tvorí ako súhrn prídelov:
 - vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení;
 - ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % a najviac vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok;
 - zo zostatku sociálneho fondu minulého roku.
2. Sociálny fond sa použije v súlade s § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení.

Článok 28

Ostatné výhody zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pre osobnú potrebu služby, ktoré sú predmetom činnosti podniku s 50 % zľavou, pod podmienkou, že to nenaruší plnenie úloh podniku.
2. Zamestnávateľ zapožičia zamestnancom pre osobnú potrebu vybrané hospodárske prostriedky pod podmienkou, že to nenaruší plnenie úloh podniku a v súlade so „Zásadami poskytovania HIM, DHIM a OTE a práce pre osobnú potrebu“.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom podniku odkúpenie vyradeného a podnikom neupotrebitel'ného majetku.
4. Zamestnávateľ uhradí z prevádzkových prostriedkov povinné školenia a preškolenia nutné pri výkone povolania.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom rodinnú rekreáciu v obytnom prívесе, alebo v školiacom stredisku Martin podľa schválených zásad za predpokladu, že oboje bude v dobrom technickom stave.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v súlade s ust. § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- EUR za kalendárny rok.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca sa stanovuje vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
8. V súlade s ust. § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné dohodnúť so zamestnancom ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky len v prípade, ak vykonáva u zamestnávateľa prácu na pracovnej pozícii vrátnik – strážnik, robotník pri údržbe DI a pieskovísk, vodič obsluha mechanizmov, údržbár – strojár, toaletárka, údržbár -elektro/vedúci zmeny, automechanik, operátor LD, údržbár – elektrikár, Strážnik v areáli Kuchajda.
9. V prípade, že zamestnancovi bola uložená povinnosť zaplatiť cestovné a sankčnú úhradu podľa tarify v zmysle Prepravného poriadku Integrovaného dopravného systému v Bratislavskom kraji, a to osobou oprávnenou a poverenou dopravcom Dopravný podnik Bratislava, a.s. (ďalej aj „DPB“) na kontrolu cestovných lístkov, zamestnanec je oprávnený bezprostredne po tejto skutočnosti oznámiť zamestnávateľovi predmetnú skutočnosť a požiadať ho o výpomoc so splatením dlhu. Výpomoc spočíva v tom, že záväzok zamestnanca voči DPB uhradí v rozhodnom čase tomuto veriteľovi zamestnávateľ za zamestnanca, pričom zamestnanec sa zaviaže vyrovnať svoj záväzok voči zamestnávateľovi (z titulu regresu) najneskôr v šiestich (6) pravidelných mesačných splátkach, zrážkami zo mzdy vykonávanými zamestnávateľom so súhlasom zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi výpomoc podľa tohto ustanovenia výlučne po splnení týchto podmienok:

- zamestnanec doručí zamestnávateľovi bezprostredne po uložení povinnosti zaplatiť cestovné a sankčnú úhradu podľa tarify prepravného poriadku zo strany DPB písomnú žiadosť o výpomoc s úhradou,
- predloží zamestnávateľovi vo fotokópii doklady súvisiace s uloženou povinnosťou, vrátane dokladu, z ktorého bude vyplývať výška dlhu zamestnanca, dôvod jeho vzniku, lehota splatnosti a platobné údaje DPB,
- zamestnancom podpísanú Dohodu o zrážkach zo mzdy, podľa ktorej môže zamestnávateľ vykonávať odo dňa jej podpísania až do dňa úplného splnenia záväzku zamestnanca z jeho mzdy pravidelné mesačné zrážky tak, že záväzok zamestnanca bude splnený najneskôr do šiestich (6) mesiacov odo dňa podpísania Dohody o zrážkach zo mzdy.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi výpomoc podľa tohto ustanovenia, pokiaľ:

- mu nebudú predložené všetky dokumenty podľa vyššie uvedeného najneskôr štyri (4) pracovné dni pred posledným dňom splatnosti dlhu, alebo
- zamestnanec požiadal zamestnávateľa o výpomoc v ostatných šiestich (6) mesiacoch a pohľadávka zamestnávateľa z titulu regresu nebola zatiaľ v celom rozsahu vyrovnaná.

Časť VI.
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 29

1. Odborová organizácia poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý úzko spolupracuje so zamestnancom zodpovedným za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Títo kontrolujú dodržiavanie predpisov ako zo strany zamestnávateľa, tak zo strany zamestnanca.
2. Kontrolu nad stavom a dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vykonáva Komisia BOZP pri EKO - podnik VPS v spolupráci so všetkými zložkami zamestnávateľa.
3. Odborová organizácia v spolupráci s Komisiou BOZP pri EKO - podnik VPS poverí svojho člena, ktorý bude spolu so zástupcom zamestnávateľa vykonávať kontrolu nad dodržiavaním liečebného režimu zamestnancami, ktorí sú uznaní dočasne práce neschopnými.
4. Na základe návrhu týchto poverených zamestnancov zamestnanec, u ktorého zistia porušenie liečebného režimu, nemá nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.
5. Ak sa zamestnanec stal dočasne práce neschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške polovice náhrady príjmu.
6. V prípade ťažkých úrazov, resp. chorôb z povolania sa poverený člen zúčastňuje na vyšetrovaní príčin nehôd.

Časť VII.
Záverečné ustanovenia

Článok 30

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

1. Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne, a to do 25. júla a do 25. januára.

Článok 31

Kolektívne vyjednávanie na rok 2026

1. Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najneskôr do konca novembra roku 2025.

Článok 32

Uloženie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie a na sekretariáte podnikového riaditeľa.

Článok 33
Účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

V Bratislave dňa 20.12.2023

Mgr. Michaela Mišková
za zamestnávateľa

Alexander Mrázek
za odborovú organizáciu