

*Mestský bytový podnik, Kremnica, zastúpený riaditeľkou podniku  
Ing. Lenkou Reichlovou*

---

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023

---

*Základná organizácia OZ KOVO pri Mestskom bytovom podniku  
v Kremnici, zastúpená jej predsedom Zuzanou Schvarcovou*

Zmluvné strany

Základná organizácia **OZ KOVO** pri Mestskom bytovom podniku v Kremnici, zastúpená jej predsedom Zuzanou Schvarcovou

a

zamestnávateľ **Mestský bytový podnik**, zastúpený riaditeľkou podniku Ing. Lenkou Reichlovou

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu  
na rok 2023

V súlade s §231 Zákonníka práce, zákonom č.552/2003 Z.z. o výkone práce 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.

## I. Platnosť a rozsah kolektívnej zmluvy

### 1.1.

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje vzájomnú spoluprácu, práva a povinnosti zmluvných strán v rámci danom právnymi predpismi a stanovuje ďalšie pracovno – právne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

### 1.2.

V KZ nie je možné upravovať a splatnosťou dohodnúť záväzky, ktoré by upravovali nároky v menšom rozsahu, ako to stanovujú zákonné a právne predpisy v daných oblastiach zmluvnej dohody, ako aj záväzky dohodnuté v KZ vyššieho stupňa.

### 1.3.

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov organizácie.

### 1.4.

Pri uzatváraní KZ a prípadných kolektívnych sporoch o jej zmenu budú obidve zmluvné strany vychádzať zo Zákonníka práce, zákona č. 552/2003 Z.z. v aktuálnom znení o verejnom záujme a zákona č. 553/2003 Z.z v aktuálnom znení o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

## II. Zamestnanci

### 1. Vznik pracovného pomeru.

#### 1.1.

Pracovný pomer vzniká na základe pracovnej zmluvy (u vybraných vedúcich funkcií menovaním). Pracovný pomer vzniká dňom, ktorý bol v pracovnej zmluve dojednaný ako deň nástupu do práce (v prípade menovania, deň nástupu do funkcie).

Pracovná zmluva musí obsahovať základné náležitosti:

druh práce, na ktorú sa zamestnanec prijíma

miesto výkonu práce (obec, časť obce, alebo inak určené miesto)

deň nástupu do práce

V pracovnej zmluve sa môžu dojednať i ďalšie podmienky, na ktorých sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú ( § 43 ZP).

#### 1.2.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Počas skúšobnej doby môžu obidve zmluvné strany ukončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez ucaenia dôvodu, ak nie je uvedené inak. V skúšobnej dobe je možné zrušiť

pracovný pomer jednostranným úkonom zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca, a to podaním písomného oznámenia o ukončení pracovného pomeru v dobe minimálne 3 pracovné dni pred jeho ukončením. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

### 1.3.

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s jeho právami a povinnosťami, plynúcimi z pracovnej zmluvy, pracovného poriadku ako i dodržiavania pracovnej disciplíny (§ 47 ZP).

## **2. Prevedenie a preloženie zamestnanca.**

### 2.1.

Zmeny pracovného pomeru sa môžu uskutočniť len v súlade s právnymi predpismi a pracovným poriadkom organizácie.

### 2.2.

Zamestnanca možno preložiť do iného miesta sústavného výkonu práce, než je uvedené v pracovnej zmluve, len s jeho súhlasom v rámci pôsobenia organizácie a za podmienky, že to neodkladne vyžaduje prevádzková potreba.

Zamestnávateľ je povinný so zamestnancom vopred dojednať dôvod na dobu preloženia s prihliadnutím k jeho oprávneným záujmom (§ 55 ZP).

## **3. Pracovný čas a prestávky v práci.**

### 3.1.

Pracovný čas sa ustanovuje pre všetky prevádzky jednotne a to na 37,5 hodiny týždenne (§85ZP).

Začiatok a koniec pracovnej doby je podľa dohody (§90 ZP).

### 3.2.

Prestávka v práci na jedlo a oddych sa stanovuje v rozsahu 30 min. po 4 hod. nepretržitej práce. Prestávka sa nezapočítava do pracovného času (§.91 ZP).

## **4. Zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácia.**

### 4.1

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi štúdium, alebo školenie za účelom zvýšenia kvalifikácie a uzatvorí s ním za tým účelom písomnú dohodu v týchto prípadoch:

a/ ak ide o zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie zamestnanca z podnetu zamestnávateľa.

### 4.2

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium, alebo školenie aj pre potreby jeho osobného rozvoja. V tomto prípade s ním písomne dohodne podmienky a spôsob uvoľňovania z práce na dobu nevyhnutne potrebnú na štúdium bez hmotného zabezpečenia. Po uplynutí polovice štúdia, alebo jeho



úspešnom dokončení zamestnávateľ môže prispieť pomernou čiastkou na úhradu študijných nákladov (súčasť dohody § 155 ZP).

## **5. Skončenie pracovného pomeru.**

5.1.

Skončenie pracovného pomeru uskutočňovať v súlade so ZP a v nadväznosti s pracovno – právnymi predpismi.

## **6. Ochrana pracovných miest.**

6.1

Zamestnávateľ bude pri nadbytočnosti z dôvodu organizačných zmien, ak zamestnanec dosahuje trvale dobré pracovné výsledky, prihliadať na tieto kategórie zamestnancov:

jediného živila rodiny

pracovníka so ZPS

oboich manželov

zamestnanca trvale sa starajúceho o osobu, ktorá s ním žije v jednej domácnosti a je odkázaná na jeho pomoc.

## **7. Pracovná disciplína.**

7.1.

Zamestnanec je povinný podľa pokynov svojho nadriadeného konať práce v zmysle dohodnutej pracovnej zmluvy, v určenej pracovnej dobe za dodržiavania pracovnej disciplíny.

7.2.

V prípade porušovania pracovnej disciplíny zamestnávateľ uplatní príslušné ustanovenia (§ 63 ods. 1, ZP ), pričom postupuje takto:

Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny bude považované:

neskorší príchod do práce

svojvoľné opustenie pracoviska.

Za opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v dobe posledných dvoch mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny bude považované:

neplnenie alebo zamietnutie príkazov a stanovených pracovných úloh vedúcim pracovníkom

hrubé chovanie k vedúcemu, podriadenému a iným spolupracovníkom

vedomá, opätovne nekvalitne alebo oneskorene vykonaná práca v závislosti na jej dôsledkoch

vedomé porušenie pracovnej disciplíny.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny kde je dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ZP bude považované:

zís-enie použitia alkoholických nápojov alebo iných omamných prostriedkov na pracovisku a v pracovnej dobe aj mimo týchto pracovísk

opakovaná neospravedlnená absencia v práci

rozkrádanie alebo úmyselné poškodzovanie majetku organizácie.

Spôsob skončenia pracovného pomeru navrhuje vždy riaditeľ resp. vedúci útvaru v závislosti od charakteru a závažnosti porušenia pracovnej disciplíny.

## **8. Dovoľenka**

8.1.

Zamestnancovi vzniká za podmienok určených ZP nárok na dovolenku za kalendárny rok, alebo jej pomernú časť.

8.2.a)

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovoľenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku je najmenej päť týždňov (§ 103 ZP).

8.2.b)

Dovoľenka na zotavenie sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103, ods.1, 2 ZP.

8.3.

Dobu čerpania dovolenky určuje organizácia s predchádzajúcim súhlasom ZV podľa plánu dovoleniek tak, aby si zamestnanec mohol čerpať dovolenku do konca kalendárneho roka.

8.4.

Ak si zamestnanec nemohol čerpať dovolenku v kalendárnom roku z naliehavých dôvodov, alebo ak mu zamestnávateľ neurčil dobu čerpania, môže si zamestnanec čerpať dovolenku najneskôr do konca budúceho roka.

8.5.

Zamestnanec môže nastúpiť dovolenku len so súhlasom bezprostredne nadriadeného vedúceho. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka niekoľkých častiach, musí aspoň jedna jeho časť činiť najmenej dva týždne, pokiaľ sa zamestnanec nedohodne inak.

8.6.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku v rozsahu v zmysle zákonníka práce § 141

8.7.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť 2x ročne motorové vozidlo na súkromné účely do 100 km. Zamestnanec uhradí pohonné hmoty z vlastných prostriedkov.

## **9. Prešetrenie sťažností**

9.1.

Ak sa vyskytnú na pracovisku nezhody, alebo ak sa zamestnanec cíti ukrátený vo svojich právach v pracovno - právnych vzťahoch, rieši sa vzniknutý problém v prvom štádiu na pracovisku za účasti nadriadených a zástupcov

ZV odborovej organizácie. Pokiaľ by spor nebol v tomto štádiu uspokojivo vyriešený, môže zamestnanec podať sťažnosť, oznámenie alebo podnet na vyšší útvar organizácie ZV, resp. vyšší odborový orgán a zakladateľa.

### III. Oblasť miezd

1.1.

#### **Minimálna mzda**

Minimálna mzda sa zaručuje zamestnancom v súlade so zákonom o minimálnej mzde.

1.2.

#### **Nariadená práca**

Za nariadenú alebo dohodnutú prácu v rozsahu min. 2 hodiny patrí zamestnancovi príplatok vo výške:

- v popoludňajšej zmene           0,07,- €/hod.
- v noci                               25 % hodinovej sadzby
- v sobotu a nedeľu               50 % hodinovej sadzby

Za nariadenú prácu vo sviatok - mzda vo výške 100 % hodinovej sadzby

1.3.

#### **Práca nadčas**

Za prácu nadčas prináleží zamestnancovi mzda zvýšená :

- v pracovný deň                   o 30 % hodinovej sadzby
- v sobotu                           o 60 % hodinovej sadzby
- v nedeľu                           o 100 % hodinovej sadzby

1.4.

#### **Prestoje**

Ak zamestnanec nemôže konať prácu pre prestoj, ktorý nezavinil a ak nebol prevedený na inú než dohodnutú prácu, prináleží mu 100 % jeho funkčného platu.

Ak zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pr delovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60 % funkčného platu. Dohodu podľa predchádzajúcej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

1.5.

#### **Druhy odmien**

1.5.1.

Odmeny pri pracovných a životných jubileách poskytovať pri: príležitosti 25 rokov celkovej doby zamestnania od prvého nástupu do zamestnania, sa vypláť odmena do výšky funkčného platu, minimálne však 100,- EUR.



Životnom jubileu 50 a 60 rokov veku sa vyplatí odmena maximálne do výšky funkčného platu, minimálne však 100,- EUR.

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

1.6.

#### **Mzdový príspevok**

Zamestnávateľ poskytne pri úspore mzdových prostriedkov zamestnancom v hlavnom pomere príspevok na dovolenku a vianočný príspevok maximálne do výšky funkčného platu.

Príspevok nepatrí zamestnancom.

ktorý v čase 1 roka pred uplatnením príslušného príspevku mal neospravedlnenú neprítomnosť v práci, vo vedľajšom pracovnom pomere, za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pracujúcim dôchodcom.

1.7.

#### **Výplata miezd a plátov**

1.7.1.

Mesačné platy sa vyplácajú bezhotovostným platobným stykom.

1.7.2.

Odmena je splatná do 8. dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci v ktorom zamestnanec pracoval.

1.7.3.

Zamestnancom sa oznámi vo vyúčtovaní výška hrubého zárobku, jeho zloženie a ďalej všetky vykonané zrážky, prípadne splátky tak, aby mali o tom prehľad, písomnou formou.

1.8.

#### **Zrážky odborárskych príspevkov**

Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať vo výplatných termínoch zo mzdy členské príspevky pre odborovú organizáciu u každého zamestnanca, ktorý prejaví záujem o členstvo. Každý zamestnanec podpíše prehlásenie o súhlase s vykonávaním zrážok.



## IV. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

### 1. Zamestnávateľ je povinný.

1.1.

Prijať v zmysle časti VI. Zákonníka práce, opatrenia na zlepšenie stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s cieľom zaistiť bezpečný pracovný výkon, bezpečnosť technických zariadení a optimálnosť pracovného prostredia.

1.2.

Vykonať najmenej 1 krát ročne previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach organizácie za účasti odborovej organizácie.

1.3.

Pri výchove a vzdelávaní zamestnancov k BOZPP zabezpečiť:  
vstupné školenie zamestnancov  
periodické školenia /pravidelné/  
školenie pri prevedení zamestnancov  
školenie pred výkonom nebezpečných prác  
školenie pri špecifických povoleniach  
školenie majstrov a vedúcich prevádzok

1.4.

Zabezpečiť vlastné odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania v zmysle platných predpisov, vrátane prerokovania návrhov na náhradu škody za PÚ bol odškodnený do 30 dní od vzniku škody.

1.5.

Spracovávať hodnotenia nebezpečenstiev z hľadiska rizika vykonávaných prác v jednotlivých profesiách podľa NV č. 124/2006 Z.z.. Zabezpečiť zamestnancom pravidelné poskytovanie OOPP a čistiacich, umývacích a dezinfekčných prostriedkov.

### 2. Zamestnanci sú povinní

2.1.

Dodržiavať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými boli riadne oboznámení.

2.2.

Používať pri práci ochranné zariadenia a OOPP, starať sa o ne a riadne s nimi hospodáriť.

2.3.

Zúčastňovať sa školení a výcviku uskutočňovanom zamestnávateľom v záujme OBZPP.

2.4.

Podrobiť sa skúškam a lekárskeým prehliadkam.

2.5.

Cznamovať svojmu nadriadenému alebo orgánom dozoru nad bezpečnosťou pri práci nedostatky, a závady na technických zariadeniach, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo na zdravie a podľa svojich možností, zúčastňovať sa na ich odstraňovaní.

2.6.

Nepoužívať alkoholické nápoje a iné omamné látky na pracoviskách a nenastupovať pod ich vplyvom do práce.

2.7.

Podrobiť sa vyšetreniu príslušným orgánom, /riaditeľ podniku a ním poverený zodpovedný pracovník/ či nie sú pod vplyvom alkoholu a iných omamných látok.

2.3.

Zabezpečiť pre zamestnancov zdravotný dohľad podľa hodnotenia zdravotných rizík a kategorizácie prác.

## **V. Sociálna starostlivosť a služby**

1.1.

Denná výška náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti je podľa zákona 462/2003 Z.z.

1.2.

Zamestnávateľ bude prispievať na stravu formou príspevku na stravovanie m nímálne vo výške 55%.

Z nákladov organizácie budú hradené vecné a osobné náklady vo výške 55% zo sumy stravného 5,10€, t.j. 2,81€ za zamestnávateľa a zo SF 0,55 €.

1.3.

Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 2 Zákonníka práce).

1.4.

Príspevok na stravovanie sa poskytuje za odpracovaný deň v mesiaci a aj počas dovolenky na zotavenie, počas ošetrenia člena rodiny, za dni prekážok v práci, v zmysle zákonníka práce § 141 ods.1 a ods. 2, § 144 ods. 3 pís. b, vo väzbe na § 152 pís. a odst. 5 a podľa opatrenia Ministerstva financií SR č. 9/6-62-92.

## VI. Sociálny fond

1.1.

Podnikový fond, o použití ktorého spolurozhoduje zamestnávateľ a príslušný odborový orgán, bude tvorený ako základ vo výške 1,5 % objemu hrubých miezd zákon č. 152/94, zákon 366/1999 Z.z .

## VII. ZV odborovej organizácie - zamestnávateľ

1.1.

Odborová organizácia sa zaväzuje, že po uzavretí KZ a pri dodržaní záväzkov z nej vyplývajúcich, si nebude štrajkom alebo inými neúmernými prostriedkami vynucovať ďalšie zvyšovanie dohodnutých miezd, sociálnych dávok nad rámec dohody.

1.2.

Odborová organizácia sa zaväzuje, že pri splnení pracovno – právnych povinností zo strany zamestnávateľa nebude brániť realizácii potrebných racionalizačných opatrení a organizačných zmien využívaním svojich právomocí, plynúcich zo zákona.

### 2. Súčinnosť zamestnávateľa a ZV odborovej organizácie

2.1.

Zamestnávateľ prerokuje so ZO pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov. Zároveň so ZO prerokuje návrh riešenia ďalšieho pracovného uplatnenia zamestnancov, prípadne spôsob ich rekvalifikácie. Zamestnávateľ bude písomne informovať ZV raz za polrok o hospodárskych výsledkoch organizácie.

### 3. Spolurozhodovanie zamestnávateľa so ZV odborovej organizácie

3.1.

Odborová organizácia spolurozhoduje so zamestnávateľom o:  
obsahu pracovného poriadku podniku  
stanovení a zásad plánu a čerpania dovoleníek  
smerniciach, ktoré riešia bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zníženie úrazovosti a výskyt chorôb z povolania.

### 4. Práva ZV odborovej organizácie

4.1.

ZV odborovej organizácie si vyhradzuje práva, vyplývajúce z platných právnych úprav a ZP, najmä však:



vykonávať kontrolu dodržiavania pracovno – právnych predpisov, vnútropodnikových mzdových predpisov a záväzkov, prijatých v tejto KZ, z ktorých vznikajú nároky jednotlivcom a kolektívom zamestnancov. vykonávať spoločenskú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## 5. Podmienky pre výkon činnosti ZV odborovej organizácie

### 5.1.

Zamestnávateľ poskytuje bezplatne odborovej organizácii priestor pre prácu odborových orgánov na schôdzovanie a pod. Užívanie bežných komunikačných prostriedkov ako telefón, poštové spojenie, dostupnú rczmnožovaciú techniku vrátane potrebného materiálu a pod.

### 5.2.

Zamestnávateľ organizácie poskytne: k výkonu odborových funkcií, k účasti na akciách, poriadaných SOZ – služieb /schôdze, sekcie, orgánov SOZ služieb, konferencií, školenia, semináre / v plnom rozsahu zamestnancom voľno, považované za iné úkony vo všeobecnom záujme s náhradou mzdy.

### 5.3.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať odborových funkcionárov za ich námety a kritické pripomienky na úrovni ZO.

## 6. Pracovno – právna ochrana odborových funkcionárov

### 6.1.

Volení odboroví funkcionári orgánov oprávnených spolurozhodovať so zamestnávateľom podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a tejto KZ, používajú zvýšenú ochranu.

## **VIII. Záverečné ustanovenie**

### 1.1.

KZ je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzatvorili a jej plnenie je možné vymáhať súdnou cestou.

### 1.2.

Táto KZ sa uzatvára na rok 2023, t.j. do 31.12.2023. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, t.j. do 31.12.2024, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva. 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.

1.3.

Platnosť KZ je podmienená súhlasom oboch zmluvných strán.

1.4.

KZ môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade:  
zániku odborovej organizácie  
zániku podniku jeho likvidáciou.

1.5.

Zmeny v KZ po dobu jej platnosti môžu byť uplatňované len na základe obojstrannej dohody, bez nátlakových prostriedkov /štrajku, výluky/.

1.6.

Zamestnávateľ a ZV zabezpečia archiváciu KZ v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

1.7.

Kontrola KZ bude vykonávaná priebežne v spolupráci so ZV v dohodnutých termínoch.

1.3.

Kolektívnym sporom podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní rozumie sa spor o plnenie záväzkov KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom.

1.7.

Individuálne spory o neplnenie záväzkov tejto KZ, pracovno – právnych alebo iných predpisov, budú riešené v zmysle bodu 9. časť II. Tejto KZ.

1.10.

Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek politickú činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vo vnútri podniku.

1.11.

Zmluva nadobúda platnosť a účinnosť podpisom oboch strán.

V Kremnici, dňa: 30.12.2022

.....  
predseda ZO OZ KOVO

.....  
zamestnávateľ