



**BANSKOBYSSTRICKÁ  
REGIONÁLNA SPRÁVA CIEST**



**INTEGROVANÝ HOBBROVÝ ZVÄZ**

# **Podniková kolektívna zmluva**

**platná od 01. 11. 2022 do 31. 12. 2024.**

(reg. č.: BBRSC/05760/2022)

# **PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA platná od 01.11. 2022 – 31.12.2024**

uzatvorená medzi

**Banskobystrickou regionálnou správou ciest, a. s.**, so sídlom Majerská cesta 94, 974 96 Banská Bystrica, (ďalej len „BBRSC, a.s.“), IČO: 36836567  
zastúpenou: Ing. Martin Lejtrich- predseda predstavenstva  
Ing. Róbert Machala - podpredseda predstavenstva (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Radou predsedov základných organizácií Integrovaného odborového zväzu**, (ďalej len „RP ZO IOZ“) zastupujúcou zamestnancov v pôsobnosti:

- a) Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s. Banská Bystrica závod 11, zastúpená Adriánom Čiefom, predsedom ZO IOZ
- b) Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s. Banská Bystrica závod 12, zastúpená Pavlom Horniakom, predsedom ZO IOZ
- c) Základná organizácia integrovaného odborového zväzu Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s. Banská Bystrica závod 13, zastúpená Jánom Kubaliakom, predsedom ZO IOZ
- d) Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s. Banská Bystrica závod 14, zastúpená Mariánom Ostrihoňom, predsedom ZO IOZ
- e) Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s. Banská Bystrica závod 15, zastúpená Petrom Čižmárom predsedom ZO IOZ
- f) Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu Banskobystrická regionálna správa ciest, a.s. Banská Bystrica závod 16, zastúpená Petrom Dúbravským predsedom ZO IOZ

## **KAPITOLA I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „PKZ“) upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Uzatvára sa v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Zákonníka práce, a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov.
2. Táto PKZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. PKZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov okrem Kapitoly IV. ČI. 1., ČI. 5 bod 1 písm. a) až e).
3. Zamestnancami sa pre účely tejto PKZ rozumejú fyzické osoby, ktoré sú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

4. Táto PKZ ja záväzná aj pre právnych nástupcov zmluvných strán.
5. Nároky, ktoré vznikli z tejto PKZ jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.
6. Odborová organizácia je reprezentatívnou organizáciou zamestnancov. Zamestnávateľ rešpektuje a umožňuje pôsobenie a činnosť odborovej organizácie zamestnancov na pracovisku.
7. Príslušným odborovým orgánom je Výbor ZO IOZ, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pôsobnosti ZO IOZ. Príslušným vyšším odborovým orgánom sú orgány IOZ. V spoločných oblastiach činnosti ZO IOZ BB RSC a.s. plní úlohy príslušného odborového orgánu a rozhoduje o nich v súlade so ZP a PKZ Rada predsedov ZO IOZ.

## **KAPITOLA II.**

### **Kolektívne pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 1**

#### **Záväzky zmluvných strán**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom rešpektovať svoje postavenie a právomoci vyplývajúce z platných právnych predpisov a z tejto PKZ a nevytvárať si navzájom prekážky pri realizácii dohodnutých záväzkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu RP ZO IOZ, resp. ním povereného člena RP ZO IOZ na porady vedenia a príslušné V ZO IOZ budú prizývať zamestnávateľa na svoje zasadnutia, predmetom rokovania ktorých budú otázky týkajúce sa sociálno-ekonomickej situácie zamestnancov, najmä pracovno-právnych vzťahov, mzdových a sociálnych otázok a otázok BOZP.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že z dôvodu zabezpečenia ochrany majetku sa použije kamerový systém. Podrobnejšia úprava používania kamerového systému je vypracovaná v „Smernici o používaní kamerového systému“, ktorá je vydaná ako samostatný vnútorný predpis po predchádzajúcom prerokovaní a schválení predsedom RP ZO IOZ.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus zamestnancov za účelom kontroly dodržiavania BOZP a technologických postupov na pracovisku na základe „Smernici o kontrolnej činnosti“, ktorá je vydaná ako samostatný vnútorný predpis po predchádzajúcom prerokovaní a schválení predsedom RP ZO IOZ.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú oboznámiť zamestnancov s obsahom PKZ najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia. Zároveň informujú o možnosti zamestnancov nahliadnuť do tejto PKZ.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať antidiskriminačný zákon (č. 365/2004 Z. z.).

#### **Článok 2**

#### **Prerokovanie**

1. Zamestnávateľ najneskôr 15 kalendárnych dní vopred prerokuje s RP ZO IOZ najmä:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, pričom zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva,

- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
  - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
  - f) opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
  - g) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.
2. Príslušný Výbor ZO IOZ je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.
  3. Na žiadosť jednej zo zmluvných strán sa pred zaujatím písomného stanoviska uskutoční spoločné rokovanie zástupcov zamestnávateľa a RP ZO IOZ na podrobnejšie zdôvodnenie a objasnenie navrhovaného opatrenia v zmysle bodu 1.
  4. Za opatrenie, ktoré sa týka väčšieho počtu zamestnancov sa považuje také opatrenie, ktoré sa týka minimálne 15 zamestnancov spoločnosti.
  5. Zamestnávateľ najneskôr do jedného mesiaca prerokuje s príslušným Výborom ZO IOZ
    - a) rozsah zodpovednosti za pracovný úraz,
    - b) krátenie dovolenky za každú neospravedlnenú absenciu.

### **Článok 3**

#### **Právo na informáciu**

Zamestnávateľ písomne resp. elektronickou poštou informuje RP ZO IOZ najmä:

- a) **dvakrát za rok** (kumulatívne za polroky) o svojej hospodárskej a finančnej situácii, najmä o hospodárskom výsledku, nákladoch, produktivite práce, čerpaní mzdových prostriedkov zamestnávateľa, a to s uvedením čerpania jednotlivých zložiek mzdy, priemernej mesačnej mzdy, počte zamestnancov. Na požiadanie poskytuje zamestnávateľ informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov v štruktúre podľa požiadaviek RP ZO IOZ tak, aby mohla k otázke odmeňovania zaujať stanovisko,
- b) **jedenkrát za rok** o zásadných otázkach rozvoja svojej činnosti (Výročná správa),
- c) **dvakrát ročne** o voľných pracovných miestach vrátane pracovných miest na kratší pracovný čas,
- d) **najneskoršie jeden mesiac vopred** o plánovanom prechode prav a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov,
- e) **dva krát za rok** o výsledkoch kontrol vykonaných príslušnými orgánmi v oblasti pracovno-právnej, mzdovej, sociálnej a BOZP.

## **Článok 4 Spolurozhodovanie**

1. Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zmluvnými stranami, kedy na realizáciu určitého právneho úkonu, či opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu alebo vzájomná dohoda.
2. Zamestnávateľ spolurozhoduje s V ZO o:
  - a) vydávaní a zmenách pracovného poriadku (§84 ZP),
  - b) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ZP),
  - c) zavedení pružného pracovného času (§ 88 ZP),
  - d) zavedení konta pracovného času (§ 87a ZP),
  - e) určení začiatku a konci pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, rozdelenie pracovného času tej istej zmeny (§ 90 ods. 4, ods. 6 ZP),
  - f) podmienkach poskytnutia prestávok na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
  - g) poskytnutí náhrady za stratu času pri pracovnej ceste (§96b ZP),
  - h) rozsahu a podmienkach práce nadčas (§ 98 ods. 9 ZP),
  - i) pláne dovolení, hromadnom čerpaní dovolenky (§ 111 ods. 1, ods. 2 ZP),
  - j) zavádzaní noriem spotreby práce a ich zmeny (§ 133 ZP),
  - k) vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
  - l) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
  - m) rozsahu tvorby a použitia sociálneho fondu a podmienkach poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom (§ 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

## **Článok 5 Kontrolná Činnosť**

1. Kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov, a záväzkov vykonajú určení zamestnanci zamestnávateľa a RP ZO IOZ.
2. RP ZO IOZ bude o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať desať pracovných dní vopred vrátane mien osôb, ktoré ju vykonajú.
3. RP ZO IOZ prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom najneskôr v lehote **desať** pracovných dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, dorúčením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

## **Článok 6 Podmienky činnosti príslušného V ZO IOZ**

1. Zamestnávateľ poskytne príslušnej ZO IOZ pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne miestnosť vrátane jej potrebného vybavenia a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ poskytne krátkodobo zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas (odborový orgán ZO IOZ a IOZ) a za zmeškaný pracovný čas mu poskytne náhradu mzdy, ak tomu nebránia vážne

prevádzkové dôvody zamestnávateľa. Uvedené voľno bude poskytnuté na základe vopred schválenej priepustky predstavenstvom.

3. Zamestnávateľ zabezpečí funkcionárom a zamestnancom IOZ vstup na pracoviská organizácie za účelom plnenia ich odborárskych úloh v súlade so všeobecnými platnými predpismi.
4. Členovia príslušného V ZO IOZ sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a zamestnávateľ ich označil ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie. Zároveň sú povinní zachovávať mlčanlivosť o osobných údajoch, s ktorými prídu do styku.
5. Zamestnávateľ umožní na základe žiadosti príslušného V ZO IOZ konanie členskej schôdze, resp. konferencie, príslušného V ZO IOZ a volieb do orgánov ZO IOZ v odôvodnených prípadoch aj v pracovnom čase v priestoroch zamestnávateľa. Termín konania dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom.
6. Zamestnávateľ bude bezplatne zrážať členský príspevok zo mzdy každému členovi ZO IOZ na základe dohody o zrážkach zo mzdy v zmysle §131 ods. 3 Zákonníka práce. Písomný návrh dohody o zrážkach zo mzdy podpísaný zamestnancom predloží za jednotlivých členov odborový orgán. Túto finančnú čiastku poukáže pravidelne mesačne v termíne splatnosti mzdy na účet odborovej organizácie a doklady o zrážkach členských príspevkov poskytne príslušnej ZO IOZ.

### **Kapitola III. Pracovný pomer**

#### **Článok 1 Predzmluvné vzťahy**

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy zamestnávateľ oboznámi fyzickú osobu s právami a povinnosťami, s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať, ktoré by pre ňu vyplynuli z pracovnej zmluvy, z kolektívnej zmluvy, z pracovného poriadku a z ostatných vnútroorganizačných predpisov.

#### **Článok 2 Vznik pracovného pomeru**

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.
2. K základným náležitostiam pracovnej zmluvy patrí:
  - a) druh práce,
  - b) miesto výkonu práce,
  - c) deň nástupu do práce,
  - d) mzdové podmienky,
  - e) ďalšie podmienky, ktoré si zamestnanec a zamestnávateľ stanoví ako záväzné pre uzatvorenie pracovnej zmluvy.
3. V pracovnej zmluve možno dohodnúť písomne 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. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať

4. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

### **Článok 3**

#### **Skončenie pracovného pomeru**

1. Pracovný pomer možno skončiť:
  - a) dohodou,
  - b) výpoveďou,
  - c) okamžitým skončením,
  - d) skončením v skúšobnej dobe,
  - e) uplynutím dohodnutej doby,
  - f) smrťou zamestnanca.
2. Pri rozhodovaní o tom, s ktorými zamestnancami bude v dôsledku organizačných zmien rozviazaný pracovný pomer, zamestnávateľ nepristúpi k rozviazaniu pracovného pomeru ak to nebude nevyhnutné:
  - a) s oboma manželmi,
  - b) s osamelými zamestnancami, ktorí sa starajú o nezaopatrené deti do 15 rokov veku,
  - c) so zamestnancami vo veku nad 45 rokov u žien a 50 rokov u mužov,
  - d) so zamestnancami, ktorí odpracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov viac ako 15 rokov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancom, ktorých pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá viac ako 25 nepretržité odpracovaných rokov a do odchodu do starobného dôchodku im zostáva 5 a menej rokov, v prípade organizačných zmien, zabezpečí v rámci možností a prednostne iné pracovné uplatnenie u zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že so zamestnancom, ktorý stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu podľa § 63 ods. 1, písm. c) ZP zabezpečí v rámci možností a prednostne uplatnenie u zamestnávateľa podľa jeho zdravotného stavu.
5. Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca je zamestnávateľ povinný vopred požiadať o súhlas Príslušný Výbor ZO IOZ, ak ide o:
  - a) člena Výboru ZO IOZ, zástupcu zamestnanca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v čase ich funkčných období a počas 6 mesiacov po jeho skončení,
  - b) zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu v orgánoch IOZ v čase jeho funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení.Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal.
6. Pri obsadzovaní nových pracovných miest majú spravidla prednosť zamestnanci v poradí podľa pracovnej výkonnosti, kvality vykonávanej práce, schopnosti a dĺžky predchádzajúceho pracovného pomeru u zamestnávateľa.

### **Článok 4**

#### **Hromadné prepúšťanie**

1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným Výborom ZO IOZ:
  - a) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho

- b) možností umiestnenia zamestnancov, ktorých sa týka hromadné prepúšťanie vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po ich predchádzajúcej pnp ,
  - c) opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťaní zamestnancov vrátane prerokovania možností rekvalifikácie a pomoci pri získavaní nového vhodného zamestnania s územne príslušnými úradmi práce,
  - d) spôsob a dôvody rozviazania pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ na účely prerokovania s príslušným Výborom ZO IOZ a v lehote stanovenej v ods. 1 podá písomnú informáciu tomuto odborovému organu najmä o.
- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
  - c) počte a profesijnej štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - d) existujúcich voľných pracovných miestach,
  - e) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - f) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer pričom budú prihliadať predovšetkým na kvalitu ich práce, plnenie pracovných povinností, schopnosť zastávať viac činností, dosahované pracovné výsledky.
3. Písomnú informáciu podľa ods. 2 zamestnávateľ doručí súčasne aj Úradu práce sociálnych vecí a rodiny a o výsledku prerokovania s ním predloží príslušnému Výboru ZO IOZ ihneď písomnú informáciu.

## **Článok 5**

### **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods.1 a 2 ZP, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa nepretržite:
- a) najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov 2 násobok priemerného mesačného zárobku
  - b) najmenej 15 rokov a viac 3 násobok priemerného mesačného zárobku.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa §76a Zákonníka práce podľa odpracovaných rokov v spoločnosti, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení nasledovne:
- a) od 10 rokov do 15 rokov 1 násobok priemerného mesačného zárobku,
  - b) nad 15 rokov 2 násobok priemerného mesačného zárobku.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.



## **Kapitola IV. Pracovný čas a čas odpočinku**

### **Článok 1 Pracovný čas**

1. Ustanovený pracovný čas u všetkých zamestnancov vykonávajúcich prácu vo všetkých zmenách je 37,5 hodín týždenne.
2. Mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 28 a 1/2 hodiny týždenne a mladiství starší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 35 hodín týždenne.
3. Pracovný čas, dobu odpočinku, prestávky v práci, pracovnú pohotovosť v období od 1. novembra kalendárneho roka do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka (zimné obdobie) alebo počas nepriaznivej poveternostnej situácie, alebo počas mimoriadnej situácie každoročne resp. podľa potreby rieši zamestnávateľ po dohode s príslušným Výborom ZO IOZ v zmysle zákona č. 462/2007 Z. z. v znení neskorších zmien (o organizácii pracovného času a dobe odpočinku).
4. Prestávka na odpočinok a jedenie je v trvám 30 minút za zmenu.
5. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určuje zamestnávateľ po dohode s RP ZO IOZ formou Smernice o pracovnom čase, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou PKZ.
6. Zamestnávateľ môže zaviesť pružný pracovný čas len po dohode RP ZO IOZ, inak je neplatný.

### **Článok 2 Práca nadčas**

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
2. Podmienky práce nadčas zamestnávateľ určí po dohode s príslušným Výborom ZO IOZ.
3. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu uvedenú v ods. 1, v rozsahu najviac 250 hodín.

### **Článok 3 Nočná práca**

1. Zamestnávateľ je povinný pri nočnej práci:
  - a) oboznámiť príslušný VZO IOZ o skutočnosti, že pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci,
  - b) zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pred zaradením na nočnú prácu pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok, kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce, a ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena,
  - c) vybaviť pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci, vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc,

- d) zaistiť zamestnancom pracujúcim v noci bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
  - e) zabezpečiť, aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci boli pre zamestnancov pracujúcich v noci vždy k dispozícii a aby boli rovnocenné s tými, ktoré majú k dispozícii ostatní zamestnanci.
2. Zamestnávateľ a príslušný Výbor ZO IOZ jedenkrát ročne prerokujú otázky organizácie práce v noci.

#### **Článok 4 Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Zamestnanec má nárok na predĺženú dovolenku na zotavenie o jeden týždeň nad rozsah, ktorý mu prislúcha podľa § 103.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca
3. Čerpanie 1 dňa dovolenky v rozdelení na 2 pracovné dni je možné povoliť len jedenkrát v mesiaci s podmienkou, že obidve časti musia byť vyčerpané v tom istom mesiaci.
4. Za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškaniá kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

#### **Článok 5 Osobné prekážky v práci a darcovstvo krvi**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné, voľno s náhradou mzdy vo výške jeho mzdy alebo bez náhrady mzdy najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu:

**a) vyšetrenie, ošetrovanie a darcovstvo krvi zamestnanca v zdravotníckom zariadení:**

- 1.1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času a ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru,
- 1.2. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času

**b) narodenie dieťaťa zamestnancovi** - rodičovi - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,

- 1.3. darcom krvi - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne mužom 1 x za dva mesiace a ženám 1 x za tri mesiace,

**c) sprevádzanie**

- 1.4. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie- pracovne voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku ak bolo sprevádzame nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka pracovne voľno s náhradou mzdy sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru,
- 1.5. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

**d) úmrtie rodinného príslušníka**

- 1.6. pracovné voľno s náhradou mzdy dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- 1.7. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca manžela zamestnanca, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- 1.8. voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným najbližším príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb;

**e) vlastná svadba:** pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň,

**f) vyhládanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru:** pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby, v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až d) Zákonníka práce. Pracovné voľno je možné so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,

**g) účasť na pohrebe spolupracovníka:** pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutný sa poskytne delegovaným zamestnancom, koľkých určí príslušný riaditeľ.

2. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v týchto prípadoch:

- 2.1. Jeden deň pri sťahovaní sa v tej istej obci, dva dni pri sťahovaní sa do inej obce, za podmienky, že zamestnanec má vlastné bytové zariadenie. Náhrada mzdy sa poskytne len v prípade, ak ide o sťahovanie zamestnanca v záujme organizácie.
- 2.2. Pri nepredvídanom prerušení premávky alebo meškaní hromadných dopravných prostriedkov, a to na nevyhnutne potrebný čas, ak zamestnanec nemohol dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom.

- 2.3. V rámci svojich prevádzkových možností zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ' po vyčerpaní dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodov ošetrovania chorého člena rodiny.

## **Článok 6 Pracovný poriadok**

Zamestnávateľ po prechádzajúcom súhlase RP ZO IOZ vydá, resp. bude novelizovať Pracovný poriadok.

## **Kapitola V. Odmeňovanie**

### **Článok 1 Mzda zamestnanca**

1. Zamestnancom za vykonanú prácu patrí mzda za podmienok a v rozsahu stanovenom Mzdovým poriadkom Banskobystrickej regionálnej správy ciest, a.s., ktorý je neoddeliteľnou súčasťou PKZ.
2. Mzda je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje náhrada mzdy, náhrada za pracovnú pohotovosť, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcii) alebo obligácii, daňový bonus, náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

### **Článok 2 Príplatky a odmeny**

1. Zamestnávateľ prizná zamestnancovi limit maximálnej výšky prémie v zmysle platného Mzdového poriadku BBRSC, a.s..
2. Zamestnancovi v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke, ktorý ma rozvrhnutý pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách minimálne 2 mesiace v kalendárnom roku patrí príplatok vo výške 20 EUR mesačne počas celého kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý má u zamestnávateľa trvalý pracovný pomer a odpracoval u neho minimálne nepretržite 5 rokov, pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku odmenu vo výške jeho jednomesačnej priznanej základnej mzdy.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý má u zamestnávateľa trvalý pracovný pomer a odpracoval u neho nepretržite minimálne 5 rokov, pri dosiahnutí nároku na starobný dôchodok a požiada o skončenie pracovného pomeru do 2 mesiacov od vzniku nároku na starobný dôchodok, odmenu vo výške 1,5 násobku jeho priznanej základnej mzdy.

### **Článok 3 Nárast miezd**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje od 01. 01. 2023 zvýšiť základné mzdy uvedené v Mzdovom poriadku BBRSC, a.s. oproti roku 2022 o 7%.

2. Percento nárastu základných miezd v ďalších rokoch sa bude každoročne upravovať formou dodatku ku PKZ, a to vždy s účinnosťou od 01. 01. príslušného roka.

#### **Článok 4**

#### **Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Výška náhrady príjmu je v období:

**od 1. - do 3. dňa**                      **35 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného

v zmysle zákona o sociálnom poistení v platnom znení,

**od 4. - do 10. dňa**                    **70 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného

v zmysle zákona o sociálnom poistení v platnom znení.

### **Kapitola VI.**

### **Sociálna politika**

#### **Článok 1**

#### **Pracovné a životné podmienky zamestnancov**

1. Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ vytvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.
2. Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania.
3. Na zlepšenie hygieny sa zamestnávateľ zaväzuje zabezpečiť v administratívnych budovách sprchovacie miestnosti.

#### **Článok 2**

#### **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v úhrne povinného prídeltu podľa písmena a) alebo b):
  - a) vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v prípade, že zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti voči štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni,
  - b) vo výške 0,6% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v prípade, že zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok nesplnil niektorú z podmienok uvedených v písm. á).
2. Zamestnávateľ štvrťročne informuje RP ZO IOZ o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
3. Zásady použitia sociálneho fondu dohodne RP ZO IOZ so svojim zamestnávateľom a tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto PKZ.
4. Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej len „DDP“) vo výške 2 % z platu každého zamestnanca, ktorý uzatvoril zmluvu s doplnkovou

dôchodkovou sporiteľňou. Nárok na príspevok DDP od zamestnávateľa vzniká novoprijatým zamestnancom po uplynutí skúšobnej doby.

### **Článok 3 Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja vo všetkých zmenách v zmysle Zákonníka práce,
2. Zamestnancom sa poskytujú stravné lístky aj:
  - a) pri pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu, ktorý vznikol vinou zamestnávateľa,
  - b) počas pracovnej zmeny, ktorá trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalší stravný lístok,
  - c) počas výkonu aktívnej časti pracovnej pohotovosti, ktorá trvá viac ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie na každé jedlo vo výške 55 % hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení.
4. Ak zamestnávateľ neposkytne stravovanie vo vlastnom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, poskytne zamestnancom stravovacie poukážky. Hodnota stravovacej poukážky bude automaticky valorizovaná v nadväznosti na opatrenie MPSVaR v zmysle zákona o cestovných náhradách (stravné).

### **Článok 4 Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody vyhovieť žiadostiam tehotných žien, dojčiacich žien, žien alebo mužov trvale starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času.

### **Článok 5 Ostatné sociálne služby**

1. Zamestnávateľ umožní za odplatu poskytnutie strojov, dopravných prostriedkov a zariadení zamestnávateľa pre súkromné potreby zamestnancov a vydá Smernicu o zapožičiavaní dopravných prostriedkov, strojov a mechanizmov pre zamestnancov.

## **Kapitola VII. Ochrana práce**

### **Článok 1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa

skutočnostiam. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

2. Opatrenia zamerané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa zaväzuje zamestnávateľ vykonávať na vlastné náklady.
3. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát v kalendárnom roku prerokuje s RP ZO IOZ stav a úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predloží návrh opatrení na odstránenie nedostatkov a zlepšenie zisteného stavu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať osobné ochranné a pracovné prostriedky zamestnancom podľa vnútornej organizačnej normy, spracovanej po dohode s RP ZO IOZ.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje závery šetrenia smrteľných, hromadných a ťažkých pracovných úrazov, ku ktorým došlo na pracoviskách, spolu s návrhom opatrení na ich predchádzanie, prerokovať so zväzovou inšpekciou bezpečnosti práce pri IOZ .
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na všetkých pracoviskách na vlastné náklady zabezpečovať stálu dodávku pitnej vody alebo iného vhodného nápoja a v zimnom období tiež teplý čaj pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich zimnú údržbu v súlade s osobitnou vnútornou normou, ktorá je vydaná ako samostatný vnútorný predpis po predchádzajúcom prerokovaní a schválení RP ZO IOZ.
7. Zamestnávateľ každoročne prerokuje s predsedom RP ZO IOZ aktuálnu politiku BOZP na ďalší rok ako aj jej vyhodnotenie.
8. Zamestnávateľ zabezpečí meranie škodlivín v pracovnom prostredí a s výsledkami merania bude oboznamovať predsedu RP ZO IOZ.
9. Zamestnávateľ bude pravidelne vyhodnocovať nebezpečenstvá, ohrozenia a riziká vyplývajúce z pracovného prostredia a s týmito ohrozeniami prostredníctvom ZO IOZ oboznámi zamestnancov. O neodstrániteľných rizikách vyplývajúcich z pracovného procesu spracuje písomný dokument, ktorý prerokuje s predsedom RP ZO IOZ.
10. Zamestnávateľ v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi spracuje harmonogram predpísaných lekárskeho prehliadok a na základe neho bude pravidelne ročne vyhotovovať správu o ich plnení.
11. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci;
  - a) pred zaradením na nočnú prácu,
  - b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
  - c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce.
12. Náklady na posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa bodu 11 uhrádza zamestnávateľ.
13. Na ochranu zdravia zamestnancov pred chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia z práce a na prevenciu úrazov sa zabezpečuje preventívna zdravotná starostlivosť, ktorej náklady uhradí zamestnávateľ zamestnanca v súlade so zákonom.
14. Pri smrteľnom pracovnom úraze zamestnávateľ vyplatí pozostalým dvojnásobok tarifnej mzdy, ktorú zamestnanec poberal.

## **Kapitola VIII.**

### **Článok 1 Sťažnosti a spory**

1. Všetky spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami týkajúce sa tejto PKZ sa budú riešiť kolektívnym vyjednávaním poverených zástupcov z každej strany, najneskôr 30 dní od doručenia oznámenia - podnetu druhej strane, resp. vzniknutého sporu. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní, resp. platnými právnymi predpismi.
2. Individuálne sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu alebo vykonania PKZ ohľadne plnenia záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom rieši zamestnávateľ a RP ZO IOZ.
3. Rokovanie o vyriešení sťažnosti alebo sporu vyvolá príjemca podnetu zamestnanca prizvaním druhej strany.
4. Ak nepríde k vyriešeniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 30 dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, má tento právo vymáhať svoj nárok súdnou cestou.
5. Postupom uvedeným v ods. 1. až 3. nie je dotknuté právo zamestnanca kedykoľvek vymáhať nároky súdnou cestou.

### **Článok 2 Záverečné ustanovenia**

1. Plnením záväzkov tejto PKZ uznávajú zmluvné strany svoju spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmiernu.
2. Kontrolu plnenia nárokov zamestnancov stanovených touto PKZ vykonávajú zástupcovia zmluvných strán jedenkrát ročne.
3. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto PKZ. O tomto návrhu je druhá strana povinná rokovať. Rokovanie o zmene alebo doplnení tejto PKZ sa uskutočňuje v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. v platnom znení, tak ako o PKZ.
4. Zmeny a doplnky zmluvy sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom oboch partnerov.
5. Dodatky prijaté zmluvnými stranami k tejto PKZ majú tú istú záväznosť a dôsledky ako táto PKZ.
6. Do prijatia zmeny alebo doplnenia PKZ sú zmluvné strany viazané doterajším znením PKZ.
7. Pri príprave PKZ na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky prístupné sociálno-ekonomické informácie.
8. PKZ je záväzná aj pre nástupcov zmluvných strán. Zmluvné strany sa zaväzujú informovať svojich právnych nástupcov o jej obsahu.
9. Táto PKZ je vyhotovená v siedmych exemplároch. Jeden podpísaný exemplár bude odovzdaný k uloženiu na IOZ.



**Článok 3**  
**Rozsah platnosti a účinnosti**

Táto PKZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami a účinná od 01. 11. 2022 do 31. 12. 2024.

V Banskej Bystrici, dňa .....<sup>24.</sup> 10. 2022

**Za zamestnávateľa:** **Banskobystrická  
regionálna správa ciest, a.s.**

**Za odborovú organizáciu:**

\_\_\_\_\_  
**ing. Martin Lejtrich**  
predseda predstavenstva  
BBRSC

\_\_\_\_\_  
**Adrián Čief**  
predseda ZO IOZ B. Bystrica

\_\_\_\_\_  
**ing. Robert Machala**  
podpredseda predstavenstva  
BBRSC

\_\_\_\_\_  
**Pavel Horniak**  
predseda ZO IOZ Lučenec

\_\_\_\_\_  
**Ján Kubaliak**  
predseda ZO IOZ R. Sobota

\_\_\_\_\_  
**Marián Ostrihoň**  
predseda ZO IOZ V. Krtíš

\_\_\_\_\_  
**Peter Čižmár**  
predseda ZO IOZ Zvolen

\_\_\_\_\_  
**Peter Dúbravský**  
predseda ZO IOZ Žiar n./H.

**Rada predsedov  
základných organizácií  
IOZ pri BB RSC a.s.**