



TECHNICKÝ SKÚŠOBNÝ
ÚSTAV PIEŠŤANY



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Technický skúšobný ústav Piešťany a. s.
Krajinská cesta 2929/9, 921 01 Piešťany, IČO: 55 967 850
zastúpený predsedom predstavenstva
Ing. Tomášom Kakulom, PhD. a
podpredsedníčkou predstavenstva
JUDr. Dušanou Sadloňovou

(ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „TSÚ“)

na jednej strane a

Základná organizácia SLOVES pri TSÚ
zastúpená predsedom závodného výboru Michalom Ferancom a tajomníkom závodného výboru
Ing. Jozefom Pillarom

(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Preambula

Technický skúšobný ústav Piešťany, a. s. vznikol transformáciou spoločnosti Technický skúšobný ústav Piešťany, š.p. v súlade so zákonom č. 188/2023 Z. z. o transformácii Technického skúšobného ústavu Piešťany, š.p. na akciovú spoločnosť a doplnení zákona č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku v znení neskorších predpisov. Ako zamestnávateľ sa TSÚ usiluje o trvalo udržateľný a zodpovedný rozvoj. Táto Kolektívna zmluva je výsledkom permanentného sociálneho dialógu oboch zmluvných strán, kľúčového prvku personálnej a sociálnej politiky zamestnávateľa.

S cieľom rozvíjať dynamiku sociálneho dialógu, v nadväznosti na predchádzajúce dohody v oblasti sociálnych vzťahov je záujmom zmluvných strán uzavrieť túto kolektívnu zmluvu. Zmluvné strany deklarujú svoj záujem využiť túto príležitosť na zhodnotenie sociálnej politiky spoločnosti.

Zmluvné strany považujú túto Kolektívnu zmluvu za vecnú, východiskovú polohu pre vzájomnú zodpovednú spoluprácu založenú na chápaní záujmov zamestnávateľa a zamestnancov.

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov. Účelom Kolektívnej zmluvy je pre zamestnancov výhodnejšia úprava pracovných podmienok, ako ich upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) alebo iné pracovnoprávne predpisy. Nároky vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy pre jednotlivých zamestnancov sa uplatňujú ako nároky vyplývajúce z pracovného pomeru.
2. Ustanovenia ZP a iných príslušných právnych predpisov, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie ako ustanovenia tejto KZ, nahrádzajú automaticky ustanovenia tejto KZ a nie sú považované za ustanovenia, ktoré by boli v rozpore s touto KZ. Vzťahy výslovne neupravené KZ sa riadia ZP a inými príslušnými pracovnoprávnymi predpismi.

Článok 2 Postavenie kolektívnej zmluvy

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b. pracovnoprávne vzťahy,
 - c. mzdové podmienky,
 - d. sociálna oblasť a sociálny fond.
2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere s TSÚ.

ČASŤ II

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor (ďalej len „ZV“) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Postavenie členov odborovej organizácie

1. Člen odborovej organizácie je zamestnanec TSÚ, ktorý požiadal o členstvo v odborovom zväze a bol za člena odborového zväzu prijatý. Závodný výbor vystupuje v mene odborovej organizácie pri rokovaní so zamestnávateľom.
2. ZV je orgán volený členskou schôdzou odborovej organizácie v zmysle stanov SLOVES, ktorý riadi činnosť základnej organizácie.
3. Funkcionár ZV je člen odborovej organizácie, ktorý bol zvolený členskou schôdzou odborovej organizácie do ZV.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Členovia ZV odborovej organizácie nesmú byť za plnenie ich úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
5. S funkcionármi ZV odborovej organizácie počas výkonu ich funkcie a jeden rok po skončení ich funkcie nesmie zamestnávateľ bez predchádzajúceho súhlasu ZV odborovej organizácie skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Ak ZV odborovej organizácie odmietne udeliť súhlas, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 5

Obdobie sociálneho zmiernu a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmiernu. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú štrajk alebo výluky v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších

predpisov. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybnovať. Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

Článok 6

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť právne zastúpenie zmluvných strán.
3. V prípade písomne deklarovanej nezmieriteľnosti názorov sa zmluvné strany zaväzujú využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 7

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona č.9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov tak, aby každá písomná zaevidovaná neanonymná sťažnosť, prípadne petícia adresovaná vedeniu zamestnávateľa, bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 8

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 230 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a. kancelárie a ich technické vybavenie využívané z titulu plnenia pracovných povinností členmi závodného výboru používať na bežnú činnosť odborovej organizácie,
 - b. svoje rokovacie miestnosti s ich technickým vybavením za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - c. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov, vrátane možnosti informovanosti prostredníctvom vnútro podnikovej počítačovej siete a vnútornej internetovej stránky,
 - d. použitie služobného auta na zabezpečenie dopravy pre funkcionárov a im povereným členom odborovej organizácie na akcie organizované centrálou SLOVES.
2. Zamestnávateľ sa tiež zaväzuje:
- a. zabezpečiť funkcionárom a im povereným členom odborovej organizácie prístup na všetky pracoviská za účelom plnenia povinností (§ 149 a 239 ZP) pri dodržiavaní bezpečnostných, hygienických a prevádzkových predpisov. Poverený člen odborovej organizácie nahlási minimálne 3 dni vopred termín plánovanej kontroly vedeniu zamestnávateľa. Pri vykonávaní kontroly bude prítomný zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa,
 - b. poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške určenej ZP členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie v úhrne 8 hodín mesačne,
 - c. hradiť náklady spojené s kolektívnym vyjednaním, vrátane vydania KZ a s činnosťou odborov v oblasti ochrany práce v dohodnutom rozsahu,
 - d. umožniť konanie členskej schôdze maximálne trikrát ročne počas pracovnej doby s náhradou mzdy, pričom dátum a čas konania členskej schôdze oznámi závodný výbor vedeniu zamestnávateľa aspoň 3 dni vopred,
 - e. umožniť primeraným spôsobom odborovej organizácii osloviť nových zamestnancov s ponukou členstva v nej. Zmluvné strany sa dohodli, že oslovenie zamestnanca zrealizuje odborová organizácia prostredníctvom mailovej komunikácie.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ uvedených v prílohách k tejto kolektívnej zmluve.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou.

ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10 Postavenie zamestnávateľa

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny všetkých zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZV.

Článok 11 Pracovný čas

1. Zmluvné strany sa v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov TSÚ dohodli na zavedení pružného pracovného času, ktorý zodpovedá 37,5 hod./týždenne.
2. Pružný pracovný čas sa neuplatní:
 - a) pri vyslaní zamestnanca na služobnú cestu. Pre tento účel určil zamestnávateľ pevný začiatok pracovnej zmeny o 07.00 hod. a koniec pracovnej zmeny o 15.00 hod. To neplatí v prípade, ak:
 - aa) pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času,
 - bb) pracovná cesta zasiahne len do voľby príchodu na pracovisko (zamestnanec si môže vybrať svoj odchod z pracoviska),
 - cc) pracovná cesta zasiahne len do odchodu z pracoviska (zamestnanec si môže zvoliť svoj príchod na pracovisko),
 - dd) alebo ak sa so zamestnancom dohodol zamestnávateľ inak,
 - b) pri nariadení práce nadčas, v takom prípade zamestnávateľ určí presný termín ukončenia pracovnej zmeny,
 - c) pri čerpaní náhradného voľna a pri vyrovnaní neodpracovanej doby,
 - d) pri celodenných prekážkach v práci na strane zamestnanca.
3. Ostatné podmienky uplatnenia pružného pracovného času bližšie upraví zamestnávateľ v internej smernici.

Článok 12 Dovolenka

1. Povinné čerpanie dovolenky na nasledujúci rok dohodnú zmluvné strany v zmysle § 111 ods. 1 ZP po skončení kalendárneho roka najneskôr do 31. marca. Výnimky z takto určeného povinného čerpania môžu byť povolené len z vážnych prevádzkových dôvodov.
2. Zamestnanci si môžu z aktuálneho kalendárneho roku do nasledujúceho kalendárneho roku

preniesť maximálne 5 dní dovolenky, pričom prenesenú dovolenku musia vyčerpať najneskôr do 31. marca nasledujúceho roku. O prípadnej výnimke z uvedeného ustanovenia môže vo výnimočných prípadoch (pri existencii objektívnych dôvodov na strane zamestnanca) rozhodnúť generálny riaditeľ zamestnávateľa.

Článok 13 Pracovné voľno

1. Pri poskytnutí pracovného voľna zamestnancovi postupuje zamestnávateľ v súlade s § 136 a nasl. ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku nad rozsah ustanovený v ZP v týchto prípadoch:
 - a. v prípade úmrtia rodiča, dieťaťa, manžela/manželky, alebo súrodenca zamestnanca, a to v rozsahu jeden deň nad rozsah ustanovený v ZP a ďalší deň nad rozsah ustanovený ZP na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - b. v prípade účasti zamestnanca na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov, a to v rozsahu jedného dňa v deň odberu. Možnosť určenia lekára o predĺžení doby na zotavenie zamestnanca po odbere (v zmysle § 138 odsek 2 ZP) tým nie je dotknutá,
 - c. v prípade svadby zamestnanca, a to v rozsahu jedného dňa. Pokiaľ je termín svadby zamestnanca určený na pracovný deň aj v rozsahu ďalšieho dňa na účasť na vlastnej svadbe,
 - d. v prípade účasti zamestnanca na svadbe jeho dieťaťa, súrodenca alebo rodiča, a to v rozsahu jedného dňa, ak je termín svadby tejto osoby určený na pracovný deň,
 - e. ak je zamestnanec osamelou ženou/osamelým mužom¹ starajúcim sa o deti do 10 rokov veku (vrátane), a to v rozsahu dvoch dní.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom TSÚ neplatené voľno na ich žiadosť a v rozsahu o aké žiadajú, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody a iné záujmy zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá nepretržite min. šesť mesiacov, v prípade potreby pracovné voľno s náhradou mzdy za účelom zotavenia sa z miernych zdravotných ťažkostí (krátkodobých zdravotných problémov, napr. nachladnutie, migréna a pod.) tzv. sick day, a to v rozsahu 2 celých dní počas kalendárneho roka bez nutnosti zdokladovania návštevy zdravotníckeho zariadenia. Pri uplatňovaní sick days budú zamestnanci postupovať obdobne ako pri návšteve zdravotníckeho zariadenia, t. j. vypísaním príslušnej elektronickej žiadanky.
5. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci 7,5 hodinám bez prestávky na odpočinok a jedenie.

¹ Zamestnanec predloží písomné vyhlásenie o uvedenej skutočnosti na úsek ľudských zdrojov pred podaním žiadosti o poskytnutie pracovného voľna

Článok 14

Vyššia moc

1. Zamestnancovi, ktorý nemôže prísť do miesta výkonu práce alebo vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 100 % v zmysle ZP po potvrdení tohto dôvodu vierohodnou inštitúciou (napr. obecný úrad, HMÚ SR, SAD a pod.).

Článok 15

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v TSÚ možno pracovný pomer na dobu určitú v zmysle § 48 ods. 4 písm. b) ZP opätovne dohodnúť pri vykonávaní nasledujúcich prác:
 - a. obsluha teplovodných kotlov systému ústredného vykurovania,
 - b. vykonávanie bežných domovníckych prác, vrátane remeselnej údržby objektu,
 - c. zaistenie odborného zásahu v prípade mimoriadnej udalosti,
 - d. vypracovávanie metodických postupov pri prácach na posúdení stavebnej dokumentácie,
 - e. zabezpečovanie administratívy,
 - f. spracovávanie výstupných materiálov inšpekčného orgánu,
 - g. vykonávanie inšpekčnej činnosti podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 16

Informovanie zo strany zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ bude písomne informovať ZV o dohodnutých nových pracovných pomeroch, ak ho o to ZV požiada.

ČASŤ IV

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 17

Stavovanie a príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ZP.
2. Okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa podmienok stanovených v zásadách tvorby a čerpania Sociálneho fondu pre všetkých svojich zamestnancov v pracovnom pomere aj počas čerpania dovoleniek, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci.

Článok 18

Použitie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“).
3. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ z prídeltov ako úhrn:
 - a. povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo základu uvedeného v § 4 ods.1 zákona o SF,
 - b. ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o SF,
 - c. prídeltu zo zisku vo výške určenom stanovami zamestnávateľa.
4. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sú schvaľované v osobitnej listine „Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu“, ktorá je prílohou k tejto KZ.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
6. Čerpanie sociálneho fondu v zmysle „Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu“, ktoré sú prílohou k tejto KZ v položkách, v ktorých je stanovené iba maximálne čerpanie finančných prostriedkov alebo len čerpanie finančných prostriedkov na určitý účel, musí byť konkrétna suma dodatočne odsúhlasená obidvoma zmluvnými stranami.
7. Zamestnávateľ poskytne ZV odborovej organizácii po požiadaní predsedu prehľad o stave a čerpaní sociálneho fondu v členení po položkách.
8. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho pri narodení dieťaťa podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 19 Jánskeho plaketa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri získaní Jánskeho plakety za bezplatný odber krvi a krvnej plazmy vyplatiť jednorazový príspevok:
 - a. 50,- Eur za bronzovú plaketu,
 - b. 100,- Eur za striebornú plaketu,
 - c. 150,- Eur za zlatú plaketu,
 - d. 200,- Eur za diamantovú plaketu.
2. Príspevok sa vyplatí po predložení potvrdenia o získaní plakety v príslušnom roku. Nárok na príspevok má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trval min. 3 mesiace. Príspevok sa spätne nevypláca.

Článok 20 Životné jubileá

1. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných jubileách a pracovných výročiach mohli bezplatne využívať jeho spoločenské priestory (napr. zasadacie miestnosti) v súlade s platnými internými predpismi.

Článok 21 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“). Výška príspevku zamestnávateľa bude v rovnakej výške ako príspevok zamestnanca, maximálne však do výšky 20,- Eur. Príspevok bude poskytovaný na základe dohodnutých podmienok zamestnávateľa a odborovej organizácie, Zásady pre poskytovanie príspevku na DDS tvoria prílohu tejto KZ.

ČASŤ V MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 22 Mzdy zamestnancov

1. Mzdové podmienky sa stanovujú na základe ZP a internej smernice upravujúcej odmeňovanie zamestnancov, pričom zmenu tejto smernice prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
2. Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie mesačnej mzdy.
3. Na priznanie variabilnej zložky mzdy budú v zmysle § 119a odsek 3 ZP uplatnené objektívne merateľné kritéria, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

4. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa do 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Za mesačné obdobie december sa mzda vypláca vždy do 15. januára nasledujúceho roka.

ČASŤ VI VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 23 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP a umožní jazykové vzdelávanie zamestnancov v cudzích jazykoch, podľa potrieb zamestnávateľa. Vzdelávanie bude prebiehať v pracovnom čase. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na jazykové kurzy a prerokovať výšku príspevku.

ČASŤ VII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 24 Doba trvania kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 1.1.2025 do 31.12.2027** a v plnom znení nahrádza KZ zo dňa 06.12.2023. Platnosť a účinnosť KZ sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov.

Článok 25 Zmeny kolektívnej zmluvy

1. Všetky zmeny kolektívnej zmluvy a jej súčasti budú predmetom kolektívneho vyjednávania. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa prevzatia návrhu. V prípade neakceptovania návrhu zostáva v platnosti pôvodná zmluva.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné nadobudnutím ich účinnosti.

Článok 26
Kontrola vykonávania kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany sa dohodli, že kontrolná činnosť v zmysle §239 Zákonníka práce bude vykonávaná v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV na základe písomného návrhu hociktorej zo zmluvných strán doručeného druhej strane. Písomný zápis z rokovania sa vypracuje iba na základe žiadosti hociktorej zo zmluvných strán.

Článok 27
Záverečné ustanovenia

1. Odborová organizácia zabezpečí do 30 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie na intranete zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
3. Členovia ZV odborovej organizácie sa zaväzujú, že získané informácie z vedenia spoločnosti budú využívať len pre objektívne informovanie svojej členskej základne a nebudú zneužitú v neprospech zamestnávateľa.

Článok 28
Prílohy kolektívnej zmluvy

1. Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú tieto prílohy:
 - a. príloha č. 1 – Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu,
 - b. príloha č. 2 – Zásady pre poskytovanie príspevku zamestnancom na doplnkové dôchodkové poistenie.

V Piešťanoch dňa 19.12.2024

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

Predseda ZV

Predseda predstavenstva

Tajomník ZV

Podpredsedníčka predstavenstva

ZÁSADY POSKYTOVANIA PRÍSPEVKU ZAMESTNANCOM NA DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE.

Výška príspevku zamestnávateľa a zamestnanca:

1. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu, príspevok na Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS). Výška príspevku zamestnávateľa bude v rovnakej výške ako je mesačný príspevok zamestnanca, maximálne však do výšky 20,- Eur.
2. Príspevok zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancovi na základe žiadosti a priloženej kópie zamestnaneckej zmluvy. Nárok na poskytnutie príspevku zamestnávateľa nie je možné priznať spätne.
3. Príspevok zamestnávateľa je hradený z nákladov zamestnávateľa. V zmysle zákona o dani z príjmov podlieha dani a bude zamestnancom zdaňovaný. V zmysle zákona o zdravotnom poistení bude započítaný do vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie.

Podmienky poskytnutia príspevku zamestnávateľa:

1. Príspevok zamestnávateľa poskytne zamestnávateľ zamestnancovi:
 - a. ktorého pracovný pomer trvá nepretržite minimálne 3 mesiace,
 - b. ktorý uzatvoril zamestnaneckú zmluvu o dôchodkovom sporení s niektorou z Doplnkových dôchodkových spoločností pôsobiacich na území SR,
 - c. ktorý platí príspevky na DDS (príspevok zamestnanca),
 - d. ktorý má uzatvorenú dohodu o zrážkach príspevku na DDS zo mzdy.
2. Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ bude poskytovať príspevok len raz.
3. Príspevok na DDS sa neposkytuje zamestnancovi za obdobie, počas ktorého:
 - a. je zamestnanec na materskej alebo rodičovskej dovolenke,
 - b. zamestnanec čerpá dlhodobé pracovné voľno bez náhrady mzdy (celý jeden alebo viac mesiacov),
 - c. bol zamestnanec práceneschopný celý mesiac; má však možnosť, na základe svojej písomnej žiadosti požiadať o doplatenie príspevku zamestnanca aj zamestnávateľa. Príspevky zamestnávateľa je možno doplatiť najviac do výšky 6 % zo zúčtovanej mzdy náhrady mzdy a odmeny zamestnanca, ktorý je účastníkom DDS.

Ukončenie doplnkového dôchodkového sporenia:

1. Ukončenie DDS je možné za podmienok daných v zákone č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Skončenie zmluvy si zamestnanec vybavuje sám s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, s ktorou má uzatvorené DDS.
3. Skončenie zmluvy je zamestnanec povinný oznámiť bezodkladne, najneskôr však do 3 dní na úseku ľudských zdrojov.
4. Nárok na príspevok zamestnávateľa zaniká v posledný kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

V Piešťanoch dňa 19.12.2024

Za odborovú organizáciu:

Predseda ZV

Tajomník ZV

Za zamestnávateľa:

Predseda predstavenstva

Podpredsedníčka predstavenstva

ZÁSADY TVORBY ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU

1. Sociálny fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky sa uskutočňuje v spolupráci s odborovou organizáciou.
2. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, zvyšovania kultúry pracovného prostredia, pracovných podmienok a kultúry práce, na regeneráciu duševných a fyzických síl a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.

Tvorba SF:

1. Sociálny fond tvorí TSÚ z prídeltov ako úhrn:
 - a. povinného prídeltu vo výške 1,0 % zo základu uvedeného v § 4 ods.1 zákona o SF,
 - b. ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o SF,
 - c. prídeltu zo zisku vo výške určenom stanovami zamestnávateľa.

Použitie sociálneho fondu:

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a v zmysle zákona o sociálnom fonde poskytne z prostriedkov sociálneho fondu:
 - a. príspevok na stravovanie
 - b. príspevok na dopravu
 - c. nenávratnú sociálnu výpomoc
 - d. príspevok na regeneráciu zamestnanca
 - e. príspevok pri narodení dieťaťa
 - f. príspevok na starostlivosť o zdravie, kultúru.

A. Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v súlade s § 152 ZP poskytnutím stravného v hodnote zodpovedajúcej sume stravného poskytovaného zamestnancovi počas pracovnej cesty v trvaní 5 – 12 hod. (tzv. cestovným náhradám) podľa § 5 ods. 1 písm. a) a ods. 2 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“).
2. Výšku takéhoto stravného tvorí:
 - a. **príspevok zamestnávateľa:** 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách,
 - b. **príspevok zo SF:** 45% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

3. V zmysle ZP sa rozširuje okruh osôb, ktorým sa poskytne stravovanie o zamestnancov v pracovnom pomere, a to počas čerpania dovolenky a ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci (PN, OČR, prekážky na strane zamestnanca aj zamestnávateľa, náhradné voľno), tiež o zamestnancov, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (skrátene pracovné úväzky od 30 %) a o generálneho riaditeľa.

B. Príspevok na dopravu

1. Príspevok na dopravu poskytuje zamestnávateľ zamestnancom v pracovnom pomere, ktorí o jeho vyplatenie požiadajú vyplnením predpísaného tlačiva. Výška príspevku zodpovedá 50 % sumy cestovného (z miesta bydliska na pracovisko alebo späť) a prináleží zamestnancom len za odpracované dni, počas ktorých zamestnancovi nebol umožnený výkon jeho práce z domácnosti.
2. Zamestnanec, ktorý má bydlisko mimo sídla pracoviska, predkladá prvý doklad a doklad o cene a o zmene výšky cestovného na úsek ľudských zdrojov. Zamestnancom, ktorí majú bydlisko v sídle pracoviska, sa príspevok určí jednotne na základe ceny obyčajného lístka podľa cenníka mestskej hromadnej dopravy pre dané obdobie.
3. Maximálna výška príspevku je 30,- Eur za mesiac. Príspevok sa vypláca mesačne, spolu so mzdou za daný mesiac.

C. Nenávratná sociálna výpomoc

1. Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca, ktorú si zamestnanec podáva v prípade mimoriadnej núdze (napr. pracovná neschopnosť dlhšia ako 3 mesiace, zničenie obydľia živelnou pohromou, osamelý rodič s deťmi, úmrtie manžela, partnera, nezaopatrených detí a pod.). Výška tejto finančnej výpomoci môže byť pre jedného zamestnanca v roku **maximálne 2.000,- Eur**.
2. Sociálnu výpomoc možno poskytnúť aj v prípade úmrtia zamestnanca pozostalým, pokiaľ mal maloleté alebo študujúce dieťa, a to v maximálnej výške **2.000,- Eur**.
3. Výšku nenávratnej sociálnej výpomoci schvaľuje generálny riaditeľ.

D. Príspevok na regeneráciu síl zamestnanca – sa bude uskutočňovať viacerými formami:

1. Formou príspevku na kultúrno–spoločenskú akciu organizovanú mimo priestorov zamestnávateľa v celkovej maximálnej výške 5.000,- Eur.
2. Formou príspevku na športové a teambuildingové aktivity zamestnancov v celkovej maximálnej výške 8.000,- Eur.

E. Príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 1.000,- Eur

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v pracovnom pomere pri narodení jeho dieťaťa príspevok vo výške 1000,- Eur, a to na základe žiadosti zamestnanca predloženej úseku ľudských zdrojov spolu s kópiou rodného listu dieťaťa. Zamestnanec môže o príspevok pri narodení dieťaťa požiadať najneskôr do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.
2. Príspevok bude zamestnancovi vyplatený až po skončení skúšobnej doby.
3. Ak zamestnanec pracuje na skrátenej pracovnej zmluve, má nárok na alikvotnú časť príspevku v pomere k dohodnutému pracovnému úväzku.
4. Ak zamestnanec pracuje časť kalendárneho roka, príspevok bude krátený o 1/12 za každý, čo i len z časti neodpracovaný mesiac.
5. Ak pracujú v TSÚ obidvaja rodičia, príspevok sa vyplatí len jednému z nich.
6. Príspevok nebude vyplatený zamestnancovi, ktorý podal výpoveď z pracovného pomeru alebo mu plyní výpovedná lehota ku dňu vyplatenia.

F. Príspevok na starostlivosť o zdravie a na kultúru v maximálnej výške 450,- Eur za kalendárny rok:

1. Cieľom tohto príspevku zo strany zamestnávateľa je prispieť zamestnancovi v pracovnom pomere na vyšetrenie jeho zraku, nákup okuliarov, stomatologické výkony (dentálna hygiena, zubné náhrady, vyšetrenie u stomatológa), poplatky za nadštandardne zdravotné služby (očkovania, doplatky u lekárov, doplatky liekov), dovolenky, poplatky za masáže, kúpeľnú liečbu, saunu, fitness, plaváreň, príspevok na kultúru (vstupenky do divadla, kina, na festivaly, do múzeí a pod.).
2. Príspevok bude vyplatený na základe predloženia žiadosti, ktorej prílohou budú originály dokladov o zaplatení. Ak zamestnanec pracuje na skrátenej pracovnej zmluve, má nárok na alikvotnú časť príspevku v pomere k odpracovaným hodinám.
3. Ak zamestnanec pracuje len časť kalendárneho roka, príspevok na starostlivosť a kultúru mu bude krátený o 1/12 za každý, čo i len z časti neodpracovaný mesiac. Uvedené platí aj pre zamestnancov, počas čerpania materskej a rodičovskej dovolenky.
4. Príspevok vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi vo výplatnom termíne za mesiac december. Podmienkou vyplatenia tohto príspevku je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v čase výplaty tohto príspevku, a to min. v rozsahu 3 mesiacov.
5. Príspevok nebude vyplatený zamestnancovi, ktorý podal výpoveď, alebo mu plyní výpovedná lehota ku dňu vyplatenia, alebo bol písomne napomenutý na porušenie pracovnej disciplíny.

V Piešťanoch dňa 19.12.2024

Za odborovú organizáciu:

Predseda ZV

Tajomník ZV

Za zamestnávateľa:

Predseda predstavenstva

Podpredsedníčka predstavenstva