KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA

uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO

a

Združením bytového hospodárstva na Slovensku

na roky 2016 – 2017

I.
ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1
Zmluvné strany

Odborový zväz KOVO (ďalej len „**OZ KOVO**“) zastúpený **JUDr. Monikou Benedekovou**, podpredsedníčkou Rady OZ KOVO.

Združenie bytového hospodárstva na Slovensku (ďalej len „**ZBHS**“) zastúpené Ing. Pavlom Bielikom, prezidentom ZBHS.

Článok 2
Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „**KZVS**“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, a to v súlade s platnými právnymi predpismi, s cieľom vytvárať priaznivejšiu úpravu pracovných podmienok zamestnancov vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov.

Článok 3
Záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetky odborové organizácie združené v OZ KOVO a zamestnávateľské organizácie združené v ZBHS (ďalej len „**zamestnávatelia**“) a ich prípadných právnych nástupcov, pričom platí podmienka súbežného členstva v týchto subjektoch. Zoznam zamestnávateľských organizácií združených v ZBHS, na ktoré sa táto KZVS vzťahuje, tvorí **Prílohou č. 2** k tejto KZVS.
2. Táto KZVS sa vzťahuje na všetkých zamestnancov týchto organizácií. Pre dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len „**PKZ**“).
3. Odvetvová príslušnosť KZVS je vyjadrená kódmi Štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z.z.), ktoré sú uvedené v **Prílohe č. 2** k tejto KZVS. Kódy na úrovni skupiny (trojmiestny kód SK NACE rev. 2) sú 353, 682 a 683.
4. Zmluvné strany môžu požiadať o rozšírenie tejto KZVS na ďalších zamestnávateľov za podmienok uvedených v § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „**zákon o kolektívnom vyjednávaní**“). O prípadnom využití tohto práva sa obidve zmluvné strany budú navzájom pred podaním návrhu na rozšírenie KZVS informovať.

II.
PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 4
Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. V súlade s touto KZVS viesť organizácie v rozsahu svojej pôsobnosti ku kolektívnemu vyjednávaniu s cieľom uzavrieť PKZ.

4. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku, i na verejnosti.

Článok 5

Vyhlásenie ZBHS

ZBHS bude presadzovať, aby členské organizácie - zamestnávatelia v rámci súčinnosti vopred prerokovali s príslušným odborovým orgánom opatrenia obsiahnuté v ustanovení § 237 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len **„Zákonník práce"**), ako aj tie, ktoré sú obsahom formulované ako povinnosť zamestnávateľa (v jednotlivých ďalších ustanoveniach Zákonníka práce) a prerokovali ich s príslušným odborovým orgánom.

Článok 6

Záväzky ZBHS

ZBHS bude viesť zamestnávateľov, aby:

1. Písomne informovali príslušný odborový orgán:
   a) o zásadných otázkach, týkajúci sa rozvoja a činnosti zamestnávateľa,
   b) o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch a o perspektíve zamestnávateľa.

   Pre tieto účely poskytuje zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská, s cieľom dosiahnuť dohodu.
2. Pre nevyhnutnú pracovnú činnosť odborovej organizácie poskytli bezplatne, v primeranom rozsahu a podľa prevádzkových možností, miestnosti s nevyhnutným vybavením, a aby hradili náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Pri vykonávaní štrukturálnych a organizačných zmien a racionalizačných opatrení, ktoré budú mať dopad na existenciu alebo zrušenie pracovných pozícií (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, vytvárali podmienky pre ochranu zamestnancov, ktorých vek je blízky dôchodkovému veku a ktorých rodiny patria do nízkopríjmovej skupiny sociálne slabých občanov. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
4. Na základe žiadosti každého zamestnanca, ktorý je členom OZ KOVO, v zmysle dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy, ktorý bol ratifikovaný 11. 1. 1990, publikovaný pod číslom 411/1991 Z. z., § 130 ods. 7 a 8 Zákonníka práce a § 131 ods. 3 a 7 Zákonníka práce, vykonávali zrážky odborových príspevkov (mesačne 1 % z čistej mzdy) a aby tieto následne mesačne poukazovali na účet príslušnej odborovej organizácie. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 kalendárnych dní pred výplatným termínom. Konkrétne podmienky sa môžu dohodnúť v PKZ.

Článok 7

Záväzky OZ KOVO

OZ KOVO zaväzuje základné organizácie OZ KOVO, aby:

1. Členovia príslušného odborového orgánu zachovávali mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa.
2. Príslušné odborové orgány dbali o dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len **„BOZP"**) a o zamestnanosti, a aby organizovali účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.
3. Príslušné odborové orgány vykonávali v zamestnávateľských organizáciách kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Pritom sú oprávnené najmä:

a) vstupovať na pracoviská organizácií, s vedomím zamestnávateľa,
b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
d) vyžadovať od zamestnávateľov, aby dali pokyn na odstránenie závad,
e) navrhovať zamestnávateľom, orgánom im nadriadeným a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili

vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv.

Článok 8

Organizačné a štrukturálne zmeny

Zamestnávatelia sa zaväzujú, v prípadoch skončenia pracovného pomeru, v dôsledku uskutočňovaných štrukturálnych a organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, ďalej v prípade zrušenia alebo zániku zamestnávateľskej organizácie, poskytnúť alebo zabezpečiť poskytnutie základných informácií, týkajúcich sa postupu a podmienok pri zaevidovaní sa na príslušnom úrade práce (vrátane povinnosti vydať alebo zabezpečiť vydanie príslušných potvrdení pre tento účel) a informácií o najvhodnejších a odporúčaných formách, spôsoboch a postupoch pri hľadaní novej práce, vr. inštruktáže a metodickej pomoci.

III.
PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

Článok 9

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je maximálne 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 37,5 hodín týždenne, resp. u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, má pracovný čas maximálne 37,5 hodín týždenne.
2. Pracovný čas je možné v organizáciách rozvrhnúť na jednotlivé dni, týždne, príp. mesiace aj nerovnomerne v zmysle § 87 Zákonníka práce. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho roka, u pružnej pracovnej doby v rámci kalendárneho mesiaca.
3. Rozvrhnutie pracovného času, zmennosť, začiatok a koniec pracovného času, prípadne prestávky v práci pre všetkých zamestnancov, je možné dohodnúť v PKZ.
4. Nepretržitým pracovným režimom sa rozumie práca vo všetkých zmenách, rozvrhnutých na 24 hodín denne a všetky kalendárne dni v týždni.
5. V podnikových kolektívnych zmluvách sa môže dohodnúť zamestnávateľ na skrátení rozsahu pracovného času so zachovaním mzdy v príslušnom pracovnom dni za predpokladu, že vnútorná teplota nameraná v príslušnom objekte zamestnávateľa o 12:00 prekročí 30°C vždy o ½ hodinu za každý jeden stupeň Celzia.

Článok 10

Nadčasová práca

Celkový rozsah nadčasovej práce pre jednotlivé organizačné útvary, alebo pracoviská a jeho prípadné prekročenie, dohodne zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Článok 11

Pracovná pohotovosť

1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v € (slovom: eurách) za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.

3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
5 Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 12
Dovolenka

V PKZ možno predĺžiť výmeru dovolenky nad rozsah stanovený v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 13
Prekážky v práci

1. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy najmenej vo výške 50% jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnávateľ v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej v sume 70% jeho priemerného zárobku.
3. Po uplynutí skúšobnej doby u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na platené voľno v dĺžke minimálne o 1 deň viac nad rámec stanovený v Zákonníku práce v týchto prípadoch:
   a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
   b) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,
   c) z dôvodov sťahovania s vlastným nábytkom, bez ohľadu na miesto sťahovania, mimo miesta bydliska,
   d) pri narodení dieťaťa, pokiaľ zamestnávateľ nepodporuje narodenie dieťaťa formou finančného príspevku a na sprevádzanie manželky do nemocnice v nevyhnutnej dĺžke.

   Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy, nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom nároku na pracovné voľno.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci (popri druhoch osobných prekážok v práci podľa Zákonníka práce), a to za podmienok dohodnutých v PKZ.

Článok 14
Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
   a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
   a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
   b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
   e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak

Článok 15
Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku , ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 16
Odborové funkcie a činnosti

1. Zamestnávatelia:
   a) zamestnancom - funkcionárom OZ KOVO poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy (klasifikované ako výkon práce) k výkonu odborových funkcií, k účasti na akciách organizovaných OZ KOVO (zasadnutia sekcií a ostatných orgánov, školenia, konferencie, zjazdy a pod.),
   b) obdobne môžu poskytnúť voľno aj funkcionárom základnej organizácie na výkon odborárskej funkcie, pričom bližšie podmienky sa dohodnú v PKZ.
2. Zamestnávatelia umožnia odborovým funkcionárom účasť na vzdelávaní podľa § 138 ods. 1 Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ ďalej poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa § 240 Zákonníka práce ods. 3.

Článok 17
Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

Zásady, spôsob a výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov o cestovných náhradách (ďalej len **„zákon o cestovných náhradách"**), budú upravené v PKZ.

IV.
SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 18
Sociálny fond

Zamestnávatelia na plnenie úloh v sociálnej oblasti tvoria sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde (ďalej len **„zákon o sociálnom fonde"**) takto:

1. Povinný prídel:
   a) Zamestnávatelia, ktorí dosiahli v predchádzajúcom roku zisk a ktorí splnili všetky daňové a odvodové povinnosti, môžu v PKZ dohodnúť tvorbu fondu vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, ako povinný prídel do sociálneho fondu.
   b) Zamestnávatelia, ktorí za predchádzajúci rok nedosiahli zisk, sú povinní tvoriť sociálny fond vo výške 0,6% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, ako povinný prídel do sociálneho fondu.
2. Ďalší prídel do sociálneho fondu až do výšky 0,5 % stanoveného základu je možné dohodnúť v PKZ v zmysle § 3 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom fonde.

Článok 19
Sociálna starostlivosť

1. Zamestnávatelia sú povinní (§ 152 Zákonníka práce) zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Hodnota jedného hlavného teplého jedla, v závislosti od ekonomických možností zamestnávateľa, sa dohodne v PKZ a bude sa približovať úrovni výšky stravného (podľa možnosti zabezpečenia miesta stravovania), poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, vydaného podľa zákona o cestovných náhradách. Ďalšie konkrétne podmienky, napr. stravovanie dôchodcov a zamestnancov pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci a tých, ktorým častá zmena miesta výkonu práce vyplýva zo zvláštnej povahy povolania, sa dohodnú v PKZ. Nárok na príspevok na stravovanie, na hlavné jedlo v príslušný pracovný deň vzniká zamestnancovi, ak výkon práce je dlhší ako štyri hodiny, resp. ak pracovná zmena presahuje viac ako 11 hodín možno v PKZ dohodnúť poskytnutie ďalšieho hlavného jedla, ďalšieho príspevku. Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním stravovacích poukážok, hodnota stravovacej poukážky nesmie byť nižšia ako 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín podľa osobitného predpisu.

3. V PKZ možno dohodnúť, že zamestnávatelia umožnia zamestnancom od dohodnutého dátumu účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení, keď výšku príspevku zamestnávateľa, ako aj zamestnancov a prípadné ďalšie podmienky sa dohodnú skôr, ako dôjde k uzavretiu zamestnávateľskej zmluvy a jej podpísaniu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základnou povinnosťou zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 MOP, Rámcovej smernice 89/391/EHS, Zákonníka práce a zákona NR SR č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci").

Za účelom naplnenia tejto povinnosti sa zamestnávatelia zaväzujú:

1. Dodržiavať povinnosti stanovené osobitnými predpismi (§ 146 a následné ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), prijímať opatrenia na zaistenie bezpečnosti pri práci, dodržiavať intervaly odborných prehliadok a skúšok výrobno-technických zariadení a podmienok pre bezpečnú prevádzku technických zariadení, vytvárať optimálne pracovné podmienky a znášať náklady s nimi spojené.
2. Na návrh odborovej organizácie vymenovať zástupcu, resp. zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Tomuto poskytnúť potrebnú pomoc a informácie tak, ako to určuje § 19 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vrátane školenia, za účelom vytvorenia nevyhnutých podmienok pre výkon jeho funkcie a jemu stanovených úloh.
3. Najmenej raz za rok vydať príkaz na vykonanie spoločnej previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s povereným členom odborového orgánu, ktorého ustanovil pre výkon tejto kontroly príslušný odborový orgán (Výbor ZO OZ KOVO) ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a v stanovených termínoch odstrániť zistené nedostatky.
4. Vykonávať preukázateľne vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vstupné a periodické oboznamovanie a informovanie zamestnancov formou školení. Pri prevedení zamestnancov na inú prácu vykonávať školenia pred výkonom nebezpečných prác a pri vykonávaní prác na pracoviskách s ohrozeniami (§ 7 ods. 3 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).
5. Poskytovať zamestnancom bezplatne, na základe hodnotenia nebezpečenstiev a posúdenia rizika v súvislosti s pracovnými činnosťami zamestnávateľa, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktorý zamestnávateľ vypracuje podľa pracovných činností vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia.
6. Zabezpečovať včasné vyšetrenie, odškodnenie pracovných úrazov, chorôb z povolania alebo iných poškodení zdravia z práce a o týchto udalostiach bezodkladne informovať zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
7. V PKZ zmluvné strany môžu dohodnúť poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov nepretržitých prevádzok.

Článok 21

Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávatelia budú v rámci svojich možností a potrieb pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a sú im povinní umožniť udržiavanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov. Pri zvyšovaní a udržiavaní kvalifikácie poskytujú zamestnávatelia zamestnancom pracovné úľavy, vrátane hmotného zabezpečenia podľa príslušných právnych predpisov.
2. Bližšie podmienky ochrany zamestnancov v predchodkovom veku (päť rokov pred vznikom nároku na dôchodok), ktorí dostanú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, budú dohodnuté v PKZ, pričom výpovedná doba tejto skupine zamestnancov sa stanovuje najmenej na 6 mesiacov.

V.
MZDOVÁ OBLASŤ

Článok 22
Minimálna mzda

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu mzda, ktorá nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Zamestnávateľ zaručuje zamestnancom minimálnu mzdu vo výške a za podmienok, stanovených zákonom č. 663/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov o minimálnej mzde.

Článok 23
Mzdové podmienky

1. Základnou zložkou mzdy je tarifná mzda poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Výška tarifnej mzdy je uvedená v **Prílohe č. 1** k tejto KZVS.
2. Pre účely tejto KZVS a PKZ sa za mzdové podmienky považuje vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky poskytovania. Zmluvné strany dohodnú mzdové podmienky v PKZ podľa špecifikácie v tomto bode.

Článok 24
Tarifná sústava

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe kvalifikácie a dohodnutého druhu práce do tarifnej triedy. Zamestnancovi potom patrí tarifná mzda vo výške mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený. Pričom sa odporúča, aby bol naďalej používaný 12 stupňový systém.
2. Ak zamestnávateľ preradí zamestnanca z dôvodov na strane zamestnávateľa, na základe dohodnutej zmeny pracovnej zmluvy na pracovné miesto s nižšou mzdovou tarifou, bude zamestnancovi priznaný a vyplácaný doplatok k novej mzde na výšku doterajšej mzdy po dobu 2 mesiacov.
3. Ak zamestnávateľ preradí zamestnanca do vyššej tarifnej triedy, patrí mu vyššia tarifná mzda od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po dni platnosti tohto preradenia, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak.

Článok 25
Mzdové zvýhodnenia

V PKZ možno dohodnúť výhodnejšie mzdové zvýhodnenia v jednotlivých režimoch práce a to za prácu nadčas, za prácu v dňoch pracovného voľna, za prácu vo sviatok, za nočnú prácu, za sťažený výkon práce a ďalšie mzdové zvýhodnenia nad rámec Zákonníka práce a za nasledujúcich podmienok tejto KZVS:

1. Za dobu práce nadčas prislúcha zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 25% priemerného zárobku. Zamestnancom vykonávajúcim rizikovú prácu patrí mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 35% ich priemerného zárobku. Ak prácu nadčas vykonáva zamestnanec v sobotu alebo v nedeľu prislúcha mu príplatok vo výške 50 % jeho priemerného zárobku. Prípadné ďalšie zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas možno dohodnúť v PKZ.
2. V PKZ možno dohodnúť príplatok za prácu v odpoludňajšej zmene, vykonávanú vo viaczmennom režime v čase od 14.00 – 22.00 hodiny.
3. Za prácu v noci v čase od 22.00 do 6.00 hodiny patrí zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu určenej osobitným predpisom. Vyššiu kompenzáciu, resp. vyplácanie možno dohodnúť v PKZ.
4. Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde najmenej vo výške 50% priemerného zárobku. Vyššie mzdové zvýhodnenie možno dohodnúť v PKZ.
5. Za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 2 Zákonníka práce, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek

vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje používanie osobných ochranných pracovných pomôcok zamestnancom na zníženie zdravotného rizika, patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Vyššiu kompenzáciu možno dohodnúť v PKZ.

6. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v odpoludňajšej zmene, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, **patria** mu mzdové zvýhodnenia kumulovane. Ak sa zamestnancovi za túto prácu nadčas poskytlo pracovné voľno, príplatky **mu nepatria**. V PKZ je možno dohodnúť iný spôsob.

Článok 26
Všeobecné ustanovenia

1. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Za zverejnenie sa nepovažuje oboznámenie sa s potrebnými údajmi člena, povereného evidenciou členských príspevkov pre účely odborovej organizácie, ktorý je povinný zachovávať mlčanlivosť. Poverení členovia odborov so získanými údajmi môžu narábať len tak, aby neporušili zákon o ochrane osobných údajov. Za zverejnenie sa nepovažuje ani skutočnosť, ak sa odboroví funkcionári oboznámia s údajmi o mzde pri výkone kontroly dodržovania mzdových predpisov podľa § 239 Zákonníka práce.
2. Zmluvné strany OZ KOVO a ZBHS sa dohodli, že zamestnávatelia budú poskytovať odborovej organizácii údaje o plnení mzdového systému a údaje o mzdách analytickej povahy, slúžiace pre hodnotenie mzdového systému a vývoja. Sú to najmä tieto údaje:
   a) evidenčný a prepočítaný počet zamestnancov,
   b) priemerné mzdy,
   c) objem vyplatených mzdových prostriedkov za organizačné celky,
   d) jednotlivé príplatky - mzdové zvýhodnenia za prácu vykonávanú v nadčase, resp. v sobotu, nedeľu a sviatok a pod.,
   e) celkový počet odpracovaných hodín, z toho v nadčase.
3. V PKZ bude spresnený spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Ide najmä o stanovenie zápočtu časti mzdy, vyplácanej za dlhšie časové obdobie, výpočet priemerného zárobku pri skrátení pracovného času a výpočet pravdepodobného zárobku.
4. V PKZ sa uvedú termíny výplaty mzdy.

Článok 27
Valorizácia miezd

Zamestnávatelia budú v rámci svojich možností vytvárať podmienky na nárast priemerných miezd v závislosti od inflácie, uvádzanej v makroekonomických východiskách štátneho rozpočtu na bežný rok, čo dohodnú v PKZ.

Článok 28
Ďalšie formy odmeňovania zamestnancov

Ďalšie formy a spôsoby odmeňovania, poskytované zamestnávateľom zamestnancovi, ako odmeny, mimoriadne prémie, odmeny pri pracovných a životných jubileách, 13. plat, dovolenkový príspevok a iné môžu byť dohodnuté v PKZ.

VI.
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 29

Záverečné dojednania

1. Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
2. Účinnosť tejto KZVS začína dňom 1. 1. 2016 a končí dňom 31. 12. 2017.
3. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZVS jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky, vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
4. Túto KZVS a jej rozsah možno zmeniť len po dohode zmluvných strán, keď návrh na zmenu KZVS môže písomne predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Povinnosť vyjednávať vzniká vtedy, ak došlo k zmene právnych predpisov, na základe ktorých bola uzatvorená.
   Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť, vrátane stupnice mzdových taríf vzniká k 1. januáru bežného roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.
5. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZVS a jej účinnosti ako obdobie sociálneho mieru.
6. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že v prípade potreby robiť výklad jednotlivých ustanovení a obsahu tejto kolektívnej zmluvy, budú vykonávať spoločne predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto kolektívnu zmluvu podpísali.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto kolektívnej zmluvy, najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do 14 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.
8. Zmluvné strany sa dohodli o výmene nevyhnutných informácií, potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy.
9. Kontrola plnenia tejto KZVS bude vykonaná k 31.12. každoročne na spoločných rokovaniach oboch partnerov.
10. KZVS je vyhotovená v šiestich rovnopisoch s tým, že každý rovnopis má právnu silu originálu. Každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia a dve vyhotovenia budú odstúpené MPSVaR SR k uloženiu.

V Nových Zámkoch, dňa 9. decembra 2015

Odborový zväz KOVO
Miletičova ul. 24
81570 Bratislava

.....
JUDr. Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

ZDRUŽENIE BYTOVÉHO HOSPODÁRSTVA
NA SLOVENSKU
Rudlovská č. 53
974 01 BANSKÁ BYSTRICA
IČO: 17337909 DIČ: 2020890564

.....
Ing. Pavol Bielik
prezident ZBHS

Príloha č. 1

STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

Tarifná trieda	€ mesačne
1	**405**
2	**413**
3	**421**
4	**439**
5	**479**
6	**498**
7	**530**
8	**560**
9	**593**
10	**618**
11	**658**
12	**676**

Príloha č. 2

Z o z n a m
zamestnávateľov, ktorí sú členmi ZBHS a pôsobí v nich ZO OZ KOVO

P. č.	Obchodné meno a sídlo	IČO	SK NACE
1.	**BARDTERM, s.r.o.** Moyzesova 7, 085 01 Bardejov	36 476 277	35300
2.	**BPM s.r.o.** Timravy 12, 974 64 Banská Bystrica	31 598 056	68200
3.	**BYSPRAV spol. s r.o.** Nová Doba č. 924/13, 924 01 Galanta	36 226 599	35300
4.	**Bytkomfort, s.r.o.** SNP 9, 940 60 Nové Zámky	36 555 193	35300
5.	**Bytové hospodárstvo Hlohovec, s.r.o.** Za poštou 7, 920 01 Hlohovec	36 235 130	35300
6.	**Bytový podnik Trebišov, s.r.o.** Puškinova 18, 075 01 Trebišov	36 175 706	35300
7.	**Enerbyt s.r.o.** Lipová 1/939, 943 01 Štúrovo	36 753 491	35300
8.	**ENERGOBYT s.r.o. Humenné** Lipová I, 066 01 Humenné	31 680 321	68320
9.	**KolByt, s.r.o.** Kostolné námestie 32, 946 03 Kolárovo	36 525 481	35300
10.	**Mestská bytová správa, s.r.o.** Tržná 2, 979 01 Rimavská Sobota	36 045 888	68320
11.	**Mestský bytový podnik Nové Mesto nad Váhom s.r.o.** Vajanského 2116/16, 915 01 Nové Mesto nad	36 310 743	35300
12.	**Mestský bytový podnik Šurany, s.r.o.** Školská 2, 942 01 Šurany	36 561 011	35300
13.	**SABYT, s.r.o.** ul. Mieru 8, 083 01 Sabinov	31 730 345	35300
14.	**SLOBYTERM, spol. s r.o.** Levočská 20, 064 01 Stará Ľubovňa	31 719 104	35300
15.	**Službyt Nitra, s.r.o.** Janka Kráľa 122, 949 01 Nitra	31 447 929	68320
16.	**SPRAVBYTKOMFORT, a.s. Prešov** Volgogradská 88, 080 01 Prešov 080 01	31 718 523	35300
17.	**TATRY - TEPLO, s.r.o.** Čukotka IV/77, 059 60 Vysoké Tatry - Tatranská Lomnica	36 486 311	35300
18.	**BYP, s.r.o.** Hviezdoslavova 141, 03301 Liptovský Hrádok	36 43 72 63	35300

3530 - Dodávka pary a rozvod studeného vzduchu
6820 – Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností
6832 – Správa nehnuteľností na základe poplatkov alebo zmlúv