

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na roky 2022-2024**

**uzavretá medzi Základnou organizáciou odborového zväzu KOVO  
VPS Snina**

**a**

**Verejnoprospešnými službami Snina, s.r.o.**

# I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

## Čl. 1 Zmluvné strany

Základná organizácia odborového zväzu KOVO VPS Snina, ďalej len (ZO OZ KOVO VPS Snina) zastúpený predsedom **PAVLOM KARLOM**  
a

Verejnoprospešné služby Snina, s.r.o. (ďalej len VPS Snina, s.r.o.) zastúpené konateľom **Mgr. JOZEFOM ONDIKOM**

## Čl. 2 Predmet kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, a to v súlade s platnými právnymi predpismi a stanovuje vyššie, alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

## Čl. 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa o odborovú organizáciu. Upravuje vzájomnú spoluprácu, práva a povinnosti a stanovuje ďalšie pracovno-právne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

Vzťahuje sa na všetkých zamestnancov tejto organizácie.

# II. PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

## Čl. 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 kolektívnou zmluvou viesť organizáciu v rozsahu svojej pôsobnosti ku kolektívnemu vyjednávaniu s cieľom uzavrieť PKZ.
4. Podporovať zachovanie sociálneho zmieru a minimalizáciu sociálneho

napätia.

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

#### Čl. 5

ZOOZ KOVO VPS Snina. bude presadzovať, aby zamestnávateľ v rámci súčinnosti vopred prerokoval s príslušným odborovým orgánom opatrenia obsiahnuté v ustanovení § 237 ZP, ako aj tie, ktoré sú obsahom formulované ako povinnosť zamestnávateľa (v jednotlivých ďalších ustanoveniach Zákonníka práce).

#### Čl. 6

1. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať príslušný odborový orgán:

- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch a perspektíve zamestnávateľa. Pre tieto účely poskytuje zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie, doklady, ktoré vzájomne s príslušným odborovým orgánom prekonzultujú a v rámci svojich možností prijímú spoločné stanovisko.

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy a miestnosti nevyhnutným vybavením podľa § 240 ZP.

3. Pri vykonávaní organizačných zmien a racionalizácii pracovných miest (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce) sa budú vytvárať podmienky pre ochranu zamestnancov blízkych dôchodkovému veku a sociálne slabých a v takom prípade sa:

- Zamestnávateľ sa zaväzuje, že neprepustí zamestnanca z pracovného pomeru po dovŕšení 60 rokov veku
- Neprepustí ani zamestnanca, ktorý je jediný živiteľ rodiny.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti každého zamestnanca, ktorý je členom ZO OZ KOVO, v zmysle dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy, § 130 ods. 7 a 8 § 131 ods. 3 a 7 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje vykonávať zrážky odborových príspevkov (mesačne 1 % zo mzdy) a tieto následne poukazovať (mesačne) na účet príslušnej odborovej organizácie. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 dní pred výplatným termínom.

#### Čl. 7

ZO OZ KOVO zaväzuje svojich členov, 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 zamestnávateľov.

2. Zamestnanci dbali o dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a aby organizovali účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.

3. Členovia príslušného odborového orgánu vykonávali v zamestnávateľskej organizácii kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Pritom sú oprávnení najmä:

- vstupovať na pracoviská organizácií so súhlasom zamestnávateľa
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie závad
- navrhovať zamestnávateľovi, orgánom im nadriadeným a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy.

### III. PRACOVNOPRÁVNA OBLASŤ

#### Čl. 8 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je maximálne 37,5 hodiny v týždni. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

2. Pracovný čas je možné v organizáciách rozvrhnúť na jednotlivé dni, týždne, prípadne mesiace i nerovnomerne. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho roka, u pružnej pracovnej doby v rámci kalendárneho mesiaca.

3. Nepretržitým pracovným režimom sa rozumie práca vo všetkých zmenách, rozvrhnutých na 24 hodín denne a všetky kalendárne dni v týždni.

## **Čl. 9 Nadčasová práca**

Celkový rozsah nadčasovej práce pre jednotlivých zamestnancov a jeho prípadné prekročenie nad 150 hod. ročne, dohodne zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. (§ 97 ZP).

## **Čl. 10 Pracovná pohotovosť**

Podmienky a pravidlá pre zabezpečenie výkonu pracovnej pohotovosti zamestnávateľ dohodne v súlade s ustanovením § 96 Zákonníka práce a s príslušným odborovým orgánom v PKZ.

## **Čl. 11 Dovolenka na zotavenie**

Základná výmera dovolenky sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru stanovenú v § 103 ods.1 a 2 Zákonníka práce. Týždeň dovolenky nad základnú výmeru stanovenú podľa § 103 odst.1a2 Zákonníka práce. Ak sa poskytne dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť v súvislej dĺžke najmenej dva týždne. Zamestnávateľ oznámi čerpanie dovolenky minimálne 14 dní vopred.

## **Čl. 12 Prekážky v práci**

1. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej vo výške 50 % priemerného mesačného zárobku.
2. Ak zamestnávateľ, v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 100 % jeho priemerného zárobku.
3. Nároky zamestnancov na poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa budú poskytovať v zmysle ZP.

## **Čl. 13 Odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné, ak pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odst.1 písm. a, b, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratí vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval dva roky a menej ako 5 rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval 20 rokov

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedených v § 63 odst.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej 2 roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak jeho pracovný pomer trval 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak jeho pracovný pomer trval 10 rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak jeho pracovný pomer trval 20 rokov.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou a lebo 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 zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zaviním 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 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 mohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

#### **ČL. 13 a.**

##### **Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru**

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov 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.

#### **Čl. 14**

##### **Odchodné**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume jeho dvojmesačného priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvojmesačného 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.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 odst. 1 ZP

## **Čl. 15** **Odborové funkcie a činnosti**

1. Zamestnávateľ poskytne k výkonu odborových funkcií, k účasti na akciách usporiadaných OZ KOVO (zasadnutia sekcií, a ostatných orgánov OZ KOVO, školenia, konferencie, zjazdy) zamestnancom – funkcionárom odborového zväzu pracovné voľno s náhradou mzdy, /klasifikované ako účasť v práci).
2. Zamestnávateľ umožní odborovým funkcionárom zúčastňovať sa školení, seminárov a stáží na základe vzájomnej dohody.

## **Čl. 16** **Náhrady výdavkov pri pracovných cestách**

Zásady, spôsob a výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

## **IV.**

### **SOCIÁLNA OBLASŤ**

## **Čl. 17** **Sociálny fond**

Zamestnávateľ na plnenie úloh v sociálnej oblasti tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov: povinným prídedom vo výške 1,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu v kalendárnom roku.

Rozdelenie prostriedkov sociálneho fondu:

- |   |     |
|---|-----|
| - vlastné stravovanie   | 55% |
| - sociálna výpomoc  | 30% |
| - účasť na kultúrnych a športových podujatiach, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily | 15% |

Tvorbu fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom.

## **Čl. 18** **Sociálna starostlivosť a regenerácia pracovnej sily**

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo vo vlastnej závodnej jedálni.



Hodnota jedného hlavného teplého jedla bude na úrovni výšky stravného (podľa možnosti zabezpečenia miesta stravovania), poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

2. Zamestnávateľ VPS Snina, s.r.o. umožňuje zamestnancom od 01.01.2001 účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku zamestnávateľa VPS Snina, s.r.o. pre zamestnanca zúčastneného na DDS predstavuje 3% z objemu zúčtovanej mzdy § 43/2004 ZP.

3. Pri nárazových prácach v prašnom prostredí , vo veľkých horúčavách a pod., organizácia zabezpečí zamestnancom bezplatne čaj alebo minerálnu vodu.

## **Čl. 19**

### **Ochrana práce**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje k vytváraniu podmienok bezpečnej a zdraviu nezávadnej práce pri dodržiavaní ustanovení Zákonníka práce, zákona č. 367/2001 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákona č. 355/2007 o ochrane , podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov. Za tým účelom budú vykonávať:

1. Preukázateľné zoznamovanie a overovanie znalostí z predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v rozsahu, obsahu a termínoch v zmysle Zákonníka práce, zákona č. 367/2001 Z. z. a príslušných technických a technologických požiadaviek.
2. Evidenciu a registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Po posúdení miery zavinenia zabezpečiť náhradu škody, vzniknutú pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (Vyhl. SÚBP a SBÚ č. 111/1975 Zb. v znení Vyhl. 483/1990 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a chorôb z povolania, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení ).
3. Poskytovanie osobných ochranných pracovných a hygienických pomôcok po posúdení nebezpečenstiev, keď nebezpečenstvo nie je možné vylúčiť alebo obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany, ani metódami a formami organizácie práce. Posúdenie nebezpečenstiev slúži ako východisko pre samotné poskytovanie OOPP, umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov (Zákonník práce, Zákon č. 367/2001 Z. z. Nariadenia vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOPP.
4. Plnenie úloh, vyplývajúcich zo zákona č. 367/2001 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v ustanovovaní zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vykonávaní bezpečnostno-technickej služby. (§§ 8, 10, 11, 12 cit. zákona.)
5. Pravidelné zisťovanie stavu pracovného prostredia podľa podmienok a

v rozsahu danom v § 8 Zákona č. 367/2001 Z. z..

6. Pri zabezpečovaní úloh na úseku ochrany práce spolupracovať s odborovými orgánmi na príslušných stupňoch (v zmysle ustanovení Zákonníka práce, zákona č. 367/2001 Z. z.).
7. Kontrolu používania OOPP zamestnancami cestou ich vedúcich, ktorí v prípade ich nepoužívania vyvodlia voči príslušným zamestnancom opatrenia podľa ZP.
8. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pravidelné preventívne prehliadky u lekára určeného Pracovnou zdravotnou službou.

## **ČL. 20**

### **Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia**

1. Zamestnávateľ bude v rámci svojich možností a potrieb pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a je im povinný umožniť udržiavanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov. Pri zvyšovaní a udržiavaní kvalifikácie poskytuje zamestnávateľ zamestnancom pracovné úľavy, vrátane hmotného zabezpečenia podľa príslušných právnych predpisov.

## **V.**

### **MZDOVÁ OBLASŤ**

## **Čl. 21**

### **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 jeho noviel a neskorších predpisov.

## **Čl. 22**

### **Mzdové formy**

Zamestnávateľ určí zamestnancovi mzdu podľa Mzdového poriadku VPS Snina, s.r.o.

Mzdový poriadok VPS Snina, s.r.o. dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom podľa § 119 odst.2 ZP. Mzdový poriadok tvorí prílohu KZ.

## Čl. 23 Mzdové zvýhodnenia

1. Za dobu práce nadčas prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie 35 % priemerného mesačného zárobku.
2. Za prácu v noci (v čase od 22.00 do 06.00 hod.) patrí zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu príplatok vo výške minimálnej mzdy za hodinu, čo znamená 1,43 EUR
3. Za prácu vo **sviatok**, bude zamestnancovi patriť dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške **100 %** jeho priemerného zárobku.
4. Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie vo výške minimálnej mzdy za hodinu, čo znamená 1,79 EUR
5. Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie vo výške minimálnej mzdy za hodinu, čo znamená 3,58
6. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas, prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu príplatky kumulované.
7. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas a práca vo sviatok vykonaná alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas a práce vo sviatok, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie. Ponecháva sa súčasná lehota na čerpanie náhradného voľna za prácu vo sviatok so spresnením, že táto lehota začína plynúť od začiatku mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas a práca vo sviatok vykonaná.

## Čl. 24 Všeobecné ustanovenia

1. Výška zložiek mzdy a celkovej mzdy konkrétneho zamestnanca sa iným

zamestnancom 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.

2. Zmluvné strany ZOOZ KOVO VPS Snina a VPS Snina s.r.o. sa dohodli, že zamestnávateľ bude na požiadanie odborovej organizácie poskytovať údaje o plnení mzdového systému v rámci „Správy o hospodárení spoločnosti „.

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. Priemerný mesačný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období.

4. Mzda bude zamestnancom vyplatená v termíne:

12. deň nasledujúceho mesiaca.

Ak výplatný termín padne na deň pracovného voľna bude mzda vyplatená v posledný kalendárny deň v pracovnom týždni.

Zamestnancom, ktorí o to požiadajú, zašle zamestnávateľ mzdu na jeho účet v príslušnom peňažnom ústave.

## Čl. 25

### Valorizácia miezd

1. Mzdy zamestnancov vo VPS Snina s.r.o. sa v roku 2022 upravia po rokovaní so zamestnávateľom a uzavretím Kolektívnej zmluvy na roky 2022-2024
2. Na základe hospodárskeho výsledku v roku 2021 sa bude rokovať o vyplatení 13 platu pre zamestnancov v roku 2022
3. V októbri 2021 začať rokovania o zvýšení miezd na rok 2023-2024

## Čl. 26

## Ďalšie zložky osobných nákladov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri životnom jubileu dovriešenia 50 rokov života odmenu podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa a za súčasného trvania pracovného pomeru :

do 5 rokov	100,- €
od 5 do 10 rokov	200,- €
od 10 do 15 rokov	300,- €
od 15 rokov a viac	až do výšky jeho mzdy.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri životnom jubileu finančný dar v hodnote **80,- €** z prostriedkov sociálneho fondu.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri životnom jubileu 60 rokov finančný dar z prostriedkov sociálneho fondu v hodnote **100,- €**

4. Z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ zamestnancom finančný dar podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa v hodnote :

10 rokov	100,- €
15 rokov	150,- €
20 rokov	200,- €
25 rokov	250,- €
30 rokov	300,- €
35 rokov	350,- €

5. Pri úmrtí pracovníka alebo jeho najbližšieho príbuzného (manžel, manželka, syn, dcéra, matka otec) organizácia zabezpečí bezplatné služby poskytované v rámci činnosti Pohrebníctva mimo prenájmu hrobového miesta, dodávok nakupovaného tovaru a mimo prevozu zo zahraničia. Ak pôjde o pohreb poriadaný mimo mesta Snina, bude pracovníkom VPS Snina, s.r.o. ktorí ho organizujú, poskytnutá výpomoc vo výške nákladov za poskytovanie služieb v rozsahu Pohrebníctva VPS Snina, s.r.o.

Z vlastných finančných prostriedkov ZO OZ KOVO pri VPS Snina budú členom odborovej organizácie poskytnuté finančné výpomoci:

- pri úmrtí pracovníka alebo jeho najbližšieho príbuzného ,
- t.j. manžel, manželka, syn, dcéra 150,- €
- pri narodení dieťaťa 100,- €

6. Zamestnancovi , ktorý počas kalendárneho roka nebol práceneschopný sa vyplatí odmena vo výške **60 ,- EUR**.

Pracovný úraz a Covidovova karanténa sa nebude posudzovať.

## VI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### Čl. 27

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami na roky 2022-2024 s účinnosťou od 1.2.2022. Svoju platnosť končí 28.2.2024, dovtedy sa musí uzatvoriť nová KZ.
2. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky, vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
3. Túto KZ a jej rozsah možno zmeniť len po dohode zmluvných strán, pričom návrh na zmenu KZ môže písomne predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán.
4. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZVS a jej účinnosti ako obdobie sociálneho mieru.
5. 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.
6. 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.
7. Zmluvné strany sa dohodli o výmene nevyhnutných informácií, potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy.
8. Kontrola plnenia tejto KZ bude vykonaná k 31.7. a k 31.1. v príslušných rokoch na spoločných rokovaníach oboch partnerov.
9. KZ je podpísaná v 4 vyhotoveniach z ktorých každé vyhotovenie má rovnakú platnosť. Každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia.

03-1314-5402  
VPS Snina  
ská 2202  
Snina

Pavol Karľa  
predseda ZO OZ KOVO  
VPS Snina

03-1314-5402  
Budova  
IČO

Mgr. Joz  
konateľ VPS

V Snine 1.2.2022