



# *Bardejovský podnik služieb BAPOS*

*mestský podnik, Štefánikova 786, 085 01 Bardejov*

---

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023**

**pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme.**

V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ustanovení zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o odmeňovaní), §-u 231 Zákonníka práce a §-u 2 ods. 3 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

**Bardejovský podnik služieb BAPOS, mestský podnik Bardejov  
zastúpený Mariánom Novickým, riaditeľom podniku  
(ďalej len zamestnávateľ)**

a

**ZO OZ KOVO Bardejovský podnik služieb BAPOS  
zastúpená p. Jozefom Pasternákom, predsedom ZO OZ KOVO  
(ďalej len ZO)**

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2023**

### **ČASŤ 1**

#### **Všeobecné ustanovenia**

##### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je v súlade s Čl. III vyššej kolektívnej zmluvy priaznivejšie upraviť podmienky zamestnávania, ustanovené vo vyššej kolektívnej zmluve a udržiavať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. ZO bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o prípadnom vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť na jeho riešení.

##### **Článok 2**

#### **Predmet kolektívnej zmluvy**

Touto kolektívnou zmluva sa riadia vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, kolektívna zmluva upravuje pracovnoprávne vzťahy, platové podmienky zamestnancov, sociálne a iné výhody zamestnancov.

### **Článok 3**

#### **Závaznosť kolektívnej zmluvy**

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany ako aj pre ich prípadných právnych nástupcov a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov, ktorí sú s ním v trvalom pracovnoprávnom vzťahu.

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

## **ČASŤ II**

### **Práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 1**

##### **Spoločné záväzky**

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci ZO a zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných zásadných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú zámerov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. Dbáť na zachovanie sociálneho zmiernu a minimalizáciu sociálneho napätia.
4. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a ZO na pracovisku i na verejnosti.

#### **Článok 2**

##### **Záväzky zamestnávateľa**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Informovať ZO
  - a. o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa,
  - b. o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa. Pre tieto účely poskytuje zamestnávateľ ZO potrebné informácie, konzultácie a podklady v rámci svojich možností a prihliada na prípadné stanoviská ZO.
2. Vopred prerokuje so závodným výborom ZO pripravované zásadné štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia (podľa § 63, odst.1 písm. a) ZP), ktoré majú širší dopad na zamestnanosť pred rozhodnutím o týchto zmenách.
3. Pri vykonávaní organizačných zmien a racionalizácii pracovných miest (§ 63, odst.1 písm. a) a b) ZP vytvárať podmienky pre ochranu zamestnancov blízkeho dôchodkovému veku a sociálne slabých a účinne pomáhať pri získavaní nového vhodného zamestnania.
4. Na základe žiadosti členov ZO, v zmysle dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy a v zmysle § 131, ods.3 ZP vykonávať zrážky odborových príspevkov (mesačne 1 % z čistej mzdy) a tieto poukazovať na účet ZO najneskôr do 3 pracovných dní po dni dohodnutom na výplatu platu.
5. Prizývať na rokovanie vedenia podniku zástupcu ZO ak sú predmetom rokovania zásadné zmeny pracovných, ekonomických alebo sociálnych podmienok zamestnancov.

#### **Článok 3**

##### **Záväzky ZO**

1. Členovia Závodného výboru (ďalej len ZV) ZO sa zaväzujú zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie.
2. Príslušné orgány ZO kontrolujú a dbajú na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov, predpisov o BOZP a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a účinne spolupracujú pri dodržiavaní pracovných povinností zakotvených v § 81 a 84 ZP.

## **Článok 4** **Oprávnenia ZV ZO**

Zástupcovia ZV ZO sú oprávnení najmä:

1. Vstupovať na pracoviská organizácie s vedomím zamestnávateľa.
2. Vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady .
3. Podávať podklady na zlepšovanie pracovných podmienok.
4. Kontrolovať zabezpečovanie BOZP a OOPP na pracoviskách.
5. Vyžadovať od zamestnávateľa a orgánov im nadriadeným a iných orgánov poverených kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí prípadne porušia pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy.

## **ČASŤ III** **Pracovnoprávna oblasť**

### **Článok 1** **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¾ hodiny týždenne. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 30 minút. Prestávka na jedenie a odpočinok sa nezapočítava do pracovného času a začína po odpracovaní 5 hod., vo zvolenom čase celej pracovnej skupiny príslušným funkčne nadriadeným, v rozpätí od 11,00 hod. do 12,00 hod., v prípade poobedňajších pracovných zmien v určenom čase od 19,00 hod. do 20,00 hod.
2. Zamestnávateľ a ZO sa dohodli, že v prípade jednozmennej prevádzky sa pracovný čas začína o 6,00 hodine a končí o 14,00 hodine. V prípade dvojzmennej prevádzky pracovný čas pri rannej zmene začína o 6,00 hodine a končí o 14,00 hodine, pri odpoľudňajšej zmene začína o 14,00 hodine a končí o 22,00 hodine. V prípade trojzmennej prevádzky pracovný čas pri rannej zmene začína o 6,00 hodine a končí o 14,00 hodine, pri odpoľudňajšej zmene začína o 14,00 hodine a končí o 22,00 hodine a pri nočnej zmene začína o 22,00 hodine a končí o 6,00 hodine.
3. Zamestnávateľ môže v zmysle §88 ZP zaviesť pružný pracovný čas (napr. v prípade zimnej údržby mestských komunikácií, chodníkov a verejných priestranstiev, strážna služba a pod.). Počas zabezpečovania zimnej údržby si obe strany dohodli aj nočnú prácu v čase od 02,00 hod. do 06,00 hod. V odôvodnených prípadoch, ak si to vyžadujú prevádzkové potreby alebo závažné osobné dôvody zamestnanca, môže riaditeľ podniku po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom povoliť pre vybraných zamestnancov zavedenie pružného pracovného času alebo inú úpravu pracovného času. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho roka, u pružnej pracovnej doby v rámci kalendárneho mesiaca.
4. V prípade potreby zamestnávateľa môže zamestnávateľ zaviesť nepretržitý pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvisle po všetky dni v týždni (podľa §90 odst. 8 ZP). Pracovný čas zamestnanca zaradeného v nepretržitej prevádzke je najviac 37 a ½ hodiny týždenne.

### **Článok 2** **Nadčasová práca**

1. Práca nadčas bude nariadovaná len výnimočne v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem pre zamestnancov najviac 150 hodín za rok, pričom u zamestnanca nesmie byť viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch.

V prípade naliehavej potreby výkonu práce vyššej ako 8 hod. týždenne a nad 150 hod. za rok smie byť nadčasová práca nariadená iba s predošlým súhlasom zamestnanca.

2. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad ustanovenie v ods. 1 v rozsahu maximálne 400 hodín ročne.
3. Nadčasovú prácu, ktorá bezprostredne nadväzuje na nočnú prácu ( t.j. prácu konanú v dobe medzi ( 22:00 – 06: 00 hod. ) môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne.

### **Článok 3**

#### **Pracovná pohotovosť**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť pracovnú pohotovosť bez jeho súhlasu najviac na dobu trvania príčin (živelné pohromy, ohrozenie obyvateľstva, zimná údržba a pod.).
2. Pracovnú pohotovosť nemožno nariadiť:
  - a) tehotným ženám,
  - b) osamelým zamestnancom trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov,
  - c) mladistvým zamestnancom mladším ako 16 rokov,
  - d) zamestnancom so ZPS iba so súhlasom zamestnanca a ošetrojúceho lekára (lekárske potvrdenie),
  - e) zamestnancom, ktorým zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov bude povolená kratšia pracovná doba.

### **Článok 4**

#### **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o maloleté dieťa.
2. Zamestnancovi vzniká, za podmienok určených ZP, nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť.
3. Zamestnávateľ v kalendárnom roku musí umožniť zamestnancovi čerpanie dovolenky v dĺžke dvoch týždňov nepretržite, podľa vopred schváleného plánu čerpania dovoleniek. Plán dovoleniek musí byť schválený do konca mesiaca február v príslušnom kalendárnom roku.
4. Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z nalievavých prevádzkových dôvodov alebo z dôvodov prekážok na jeho strane alebo ak mu zamestnávateľ neurčil dobu čerpania, resp. mu určil nesprávnu dĺžku dovolenky, môže si zamestnanec túto dovolenku alebo jej zostávajúcu časť čerpať najneskôr do konca apríla budúceho roku, maximálne však do konca príslušného kalendárneho roka.
5. Zamestnanec môže nastúpiť na dovolenku len so súhlasom priamo nadriadeného vedúceho, na základe podpísanej žiadanky, ktorú predloží dvojmo cestou priameho nadriadeného na sekretariáte podniku min. 1 deň pred jej čerpaním.
6. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna jej časť trvať najmenej 1 týždeň.

### **Článok 5**

#### **Prekážky v práci**

1. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z iných dôležitých dôvodov týkajúcich sa jeho osoby, poskytne mu zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v počte maximálne 7 pracovných zmien, v zmysle ZP.
2. V súlade s § 137 ods. 3) ZP zamestnancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru (výkon funkcie v odborovom orgáne, činnosť člena zamestnaneckej rady, činnosť registrovaného kandidáta pri voľbe do orgánov územnej samosprávy), zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne 12 dní v kalendárnom roku.

## **Článok 6**

### **Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

## **Článok 7**

### **Odchodné**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak požiada o poskytnutie uvedených dôchodkov pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ a ZO OZ sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí ďalšie odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca ( spolu trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca), ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov a súčasne ukončí pracovný pomer dohodou podľa §60 Zákonníka práce ( mimo ukončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ) do jedného roka od dátumu nadobudnutia nároku na starobný dôchodok.
3. Zamestnávateľ a ZO OZ sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí ďalšie odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca ( spolu štvornásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca), ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov, požiadal o poskytnutie starobného dôchodku podľa bodu 1 a súčasne ukončí pracovný pomer dohodou podľa §60 Zákonníka práce ( mimo ukončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ) do jedného roka odo dňa nadobudnutia nároku na starobný dôchodok.
4. Zamestnávateľ a ZO OZ sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí odchodné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku zamestnanca aj zamestnancovi, ktorý

k 01.01.2023 poberá starobný dôchodok a pracuje odo dňa vzniku nároku na starobný dôchodok viac ako jeden rok, pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov a požiada o ukončenie pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku od 01.01.2023 do 31.03.2023.

5. V prípade, že zamestnanec je v zamestnaneckom pomere viac ako rok po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok a požiada o poskytnutie odchodného od 01.04.2023, stráca nárok na ďalšie odchodné podľa bodu 2 až 4.
6. Ak zamestnanec nadobudol dôchodkový vek a je poberateľom starobného dôchodku viac ako jeden rok, môže byť zamestnávateľom preradený na inú, menej platenú pracovnú pozíciu, zodpovedajúcu jeho pracovnej zmluve, prípadne jeho dosiahnutej kvalifikácii a zdravotnému stavu.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odchodné podľa bodu 2 až 4 v závislosti od výšky rozpočtu, dosahovaných hospodárskych výsledkov a dostatku disponibilných finančných prostriedkov, v termíne dohodnutom v dohode o ukončení pracovného pomeru.

## **Článok 8**

### **Doplňkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ a ZO sa dohodli na účasti zamestnávateľa a zamestnancov na doplnkovom dôchodkovom sporení v súlade so zák. č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ a ZO sa dohodli, že na účely doplnkového dôchodkového sporenia od 01.01.2023 vyčlení zamestnávateľ na účely DDP finančné prostriedky vo výške do 2% objemu zúčtovaných miezd a zamestnávateľ bude prispievať každému zamestnancovi na DDP od doby účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy sumou 25 € mesačne. Výška príspevku zamestnávateľa sa bude zvyšovať každoročne podľa objemu mzdových prostriedkov vyplatených v predchádzajúcom kalendárnom roku. Každoročné zvýšenie bude predmetom kolektívneho vyjednávania a bude tvoriť prílohu Kolektívnej zmluvy na daný rok.

## **Článok 9**

### **Odborové funkcie a činnosti.**

1. K výkonu odborovej funkcie, alebo k činnosti nevyhnutnej pre odborovú organizáciu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v preukázanom nevyhnutnom rozsahu.
2. Krátkodobo uvoľneným zamestnancom, ktorí sú členmi výboru OZ ZO, pre výkon odborovej funkcie, alebo pre účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch, školeniach alebo na vykonanie niektorých nevyhnutných administratívnych a technických prác, potrebných k zabezpečeniu úloh, ktoré nie je možné vykonať mimo riadnu pracovnú dobu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy bez požadovania refundácie, v maximálnom počte do 30 pracovných zmien v kalendárnom roku.
3. Dlhodobo uvoľnení odboroví funkcionári pre výkon vo vyšších odborových štruktúrach ostávajú v pracovnom pomere k zamestnávateľovi. Po skončení výkonu odborovej funkcie je povinnosťou zamestnávateľa zamestnať uvoľneného funkcionára na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné, pretože funkcia, alebo miesto bolo zrušené, je povinnosťou zamestnávateľa ponúknuť bývalému dlhodobo uvoľnenému funkcionárovi pracovné miesto zodpovedajúce jeho pracovnej zmluve, prípadne jeho dosiahnutej kvalifikácii a zdravotnému stavu, a to v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom.
4. Zamestnávateľ umožní odborovým funkcionárom zúčastňovať sa odborných školení, seminárov a stáží na základe vzájomnej dohody.
5. Základná organizácia podľa svojich možností bude spolupracovať so zamestnávateľom pri organizovaní branno - športových, kultúrnych a spoločenských podujatí pre zamestnancov.
6. Zamestnávateľ na písomnú žiadosť závodného výboru poskytne pri akciách organizovaných závodným výborom služobné motorové vozidlo.

**ČASŤ IV**  
**Sociálna oblasť a sociálny fond**  
**Článok 1**  
**Sociálny fond**

1. Sociálny fond sa bude tvoriť:
  - a) povinným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - b) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. Zákona.
2. Prostriedky do sociálneho fondu sa odvádzajú mesačne s finančným vyrovnaním do konca zúčtovacieho obdobia. Použitie povinnej tvorby sociálneho fondu:
  - a) Minimálne 75 % z povinného prídeldu sa použije na zabezpečenie stravovania zamestnancov,
  - b) ďalších najviac 25 % sa použije pre sociálnu starostlivosť o zamestnancov v trvalom pracovnom pomere formou príspevkov pri odchode do úplného invalidného dôchodku, predčasného starobného dôchodku ako aj životnom jubileu 50 a 60 rokov,
  - c) príspevok sociálnej starostlivosti pri životnom jubileu 50 a 60 rokov sa poskytuje ak zamestnanec je nepretržite v pracovnom pomere v BAPOS vo výške podľa trvania pracovného pomeru:
    - 100 € pri trvaní nepretržitého pracovného pomeru od 5 do 10 rokov,
    - 150 € pri trvaní nepretržitého pracovného pomeru od 10 do 15 rokov,
    - 200 € pri trvaní nepretržitého pracovného pomeru od 15 do 20 rokov,
    - 300 € pri trvaní nepretržitého pracovného pomeru nad 20 rokov.
  - d) zostatok fondu sa môže použiť na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov ( príspevky, šport, kultúra, ...). Výška príspevku je odstupňovaná vzhľadom na počet odpracovaných rokov v podniku do troch kategórií,
    - do 5 odpracovaných rokov príspevok do výšky 10 €
    - do 10 odpracovaných rokov príspevok do výšky 20 €
    - nad 10 odpracovaných rokov príspevok do výšky 30 €

**Článok 2**  
**Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaných na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny a zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.
- 3) Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí ďalšie stravovanie alebo poskytne ďalší finančný príspevok na stravovanie.
- 4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu ( zo sociálneho fondu ).
- 5) Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky v elektronickej forme. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať 75 % stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

- 6) Hodnota stravnej poukážky platná od 01. 01. 2023 je 5,10 €. Kalkulácia stravnej poukážky platnej od 01. 01. 2023 je nasledovná:
  - a) Príspevok zamestnávateľa vo výške 3,30 €,
  - b) Príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,80 €
  - c) Príspevok zamestnanca vo výške 1,00 €
- 7) Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom, najmenej však 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu ( zo sociálneho fondu ). Kalkulácia príspevku na stravovanie platného od 01. 01. 2023 vo výške 4,10 € je nasledovná:
  - a) Príspevok zamestnávateľa vo výške 3,30 €,
  - b) Príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,80 €.
- 8) Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov bude poskytovať stravné poukážky a finančný príspevok na stravovanie aj počas čerpania dovolenky. Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca a počas prekážok pri práci na strane zamestnanca zamestnanec nemá nárok na stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie.
- 9) Výška stravnej poukážky alebo finančného príspevku na stravovanie sa upraví v zmysle príslušného opatrenia zo strany MPSVaR SR po prerokovaní so ZO OZ KOVO.

### **Článok 3**

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje k dodržiavaniu všetkých zákonných opatrení a predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade so zákonom č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci umožňuje zamestnávateľ priebežný výkon spoločenskej kontroly odborov.
3. Zamestnávateľ povinne zabezpečuje pre svojich zamestnancov ochranné pracovné prostriedky, pričom vychádza zo všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä pri vydávaní vnútropodnikových predpisov.
4. Pri posudzovaní rizikových pracovísk zamestnávateľ spolupracuje s odborovými orgánmi, pričom prijíma opatrenia vedúce k dôslednému znižovaniu vplyvov rizikových faktorov a možnému obmedzovaniu rizikových pracovísk.
5. Zamestnávateľ prijme opatrenia vedúce k znižovaniu počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania, ako aj opatrenia vedúce k zlepšovaniu pracovného prostredia (hlučnosť, prašnosť, práca so škodlivosťami a pod). Konkrétne opatrenia budú prerokované s príslušným odborovým orgánom.
6. Zamestnávateľ je povinný:
  - a) po dohode s príslušným odborovým orgánom v oblasti ochrany práce zabezpečiť predovšetkým:
    - kvalifikované posúdenie všetkých profesijných rizík,
    - postup eliminácie profesijných rizík a znižovania intenzity a času pôsobenia rizikových faktorov,
  - b) vykonať minimálne jedenkrát ročne zhodnotenie stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

### **Článok 4**

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

1. Zamestnávateľ bude v rámci svojich možností a potrieb pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a je povinný umožniť udržiavanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov.



**ČASŤ V**  
**Mzdová oblasť**  
**Článok 1**  
**Minimálna mzda**

1. Zamestnávateľ zaručuje zamestnancom minimálnu mzdu vo výške a za podmienok stanovených podľa platných právnych predpisov.

**Článok 2**  
**Tarifná sústava**

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe preukázanej kvalifikácie a dohodnutého druhu práce do tarifnej triedy podľa Katalógu pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme Bardejovského podniku služieb Bapos, mestského podniku Bardejov. Zamestnancovi patrí tarifná mzda vo výške mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený, pričom sa bude používať 11stupňový tarifný systém so 14 platovými stupňami, pri ktorom budú uplatňované minimálne tarify uvedené v prílohe Zákona č. 553/2003, Z.z. – Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. 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 nedohodol inak.

**Článok 3**  
**Príplatky k dosiahnutej mzde**

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená:
  - a) o 30 % v pracovných dňoch,
  - b) o 60 % v deň nepretržitého odpočinku.
- 2) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume uvedenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP.
- 3) Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP.
- 4) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu vo výške 0,10 € za každú odpracovanú hodinu.
- 5) Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia:
  - a) Chemické faktory,
  - b) Karcinogénne a mutagénne faktory,
  - c) Biologické faktory,
  - d) Prach,
  - e) Fyzikálne faktory ( napr. hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie ), vo výške 0,72 € za každú odpracovanú hodinu v tomto prostredí. Evidenciu odpracovaných hodín vykonávaných zamestnancami v pracovnom prostredí kde pôsobia fyzikálne faktory – hluk vedie vedúci zamestnanec a mesačne predkladá zamestnávateľovi.
- 6) Za prácu vo výškach príslúcha zamestnancovi za každú hodinu práce vo výškach mzdové zvýhodnenie vo výške 0,60 €. Evidenciu odpracovaných hodín vykonávaných zamestnancami vo výškach vedie príslušný vedúci zamestnanec.
- 7) Vyplatenie príplatkov podľa tohto článku bude na základe výkazu funkčne nadriadeného zamestnanca, ktorý potvrdí vedúci príslušného oddelenia alebo štatutárny zástupca podniku.

## Článok 4

### Všeobecné ustanovenia

1. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Za zverejnenie sa nepovažuje oboznámenie sa s potrebnými údajmi členom, povereným evidenciou členských príspevkov pre účely odborovej organizácie, ktorý ich nesmie zverejňovať. Poverení členovia zo získanými údajmi môžu narábať len tak, aby neporušili zákon o ochrane osobných údajov.
2. Termín výplaty sa stanovuje na 15. kalendárny deň v mesiaci. V prípade, ak daný deň nie je pracovným dňom, termín výplaty sa presúva na najbližší pracovný deň.

## Článok 5

### Ďalšie zložky osobných nákladov

1. Ak dosiahne zamestnanec životné jubileum 50, 60 rokov veku, môže mu byť zamestnávateľom poskytnutá odmena nad rámec zákona až do výšky sumy jeho funkčného plátu ak odpracoval v podniku viac ako 20 rokov.
2. V závislosti od výšky rozpočtu, dosahovaných hospodárskych výsledkov a dostatku disponibilných finančných prostriedkov zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom vianočný príspevok.
3. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti poskytne zamestnancovi pri významnej životnej udalosti služobné motorové vozidlo pre jazdu v rámci okresu, na čas a rozsah nutný pre jej organizačné zabezpečenie.

## ČASŤ VI

### Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.01.2023 a zostáva v platnosti do 31.12.2023. Zmluvné strany začnú rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy.
2. Nároky, ktoré vznikajú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú ako ostatné nároky vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
3. Obe zmluvné strany berú na vedomie, že ak v priebehu platnosti kolektívnej zmluvy vznikne situácia, ktorá v nej nebola riešená, vstúpia do kolektívneho vyjednávania s cieľom jej doplnenia alebo aktualizácie. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto kolektívnej zmluvy, najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do dohodnutej doby, maximálne 30 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.
5. Zmluvné strany sa dohodli o výmene nevyhnutných informácií, potrebných na priebežnú kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy.
6. Zmluva obsahuje 10 strán, je vyhotovená v troch vyhotoveniach pričom zamestnávateľ obdrží dve vyhotovenia a ZO jedno vyhotovenie.

V Bardejove dňa 30.12.2022

.....  
Jozef Pasternák  
predseda ZO OZ KOVO  
Bardejovský podnik služieb BAPOS

.....  
Marián Novický  
riaditeľ podniku