

EKO - podnik verejnoprospešných služieb, Halašova 20, Bratislava zastúpený
Ing. Robertom Molnárom, riaditeľom podniku /ďalej len zamestnávateľ/

a

Odborová organizácia OZ KOVO pri EKO-podniku verejnoprospešných služieb,
Halašova 20, Bratislava, zastupujúca záujmy pracovníkov podniku, zastúpená
Miroslavom Behrom, predsedom závodného výboru /ďalej len odborová organizácia /

uzatvárajú podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení
tento

Dodatok č. 1

ku

KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE

PRE ROKY 2018 a 2019

/ďalej len „Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve“/

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s Článkom 3, Časť I. Úvodné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sa Kolektívna zmluva pre roky 2018 a 2019 zo dňa 20. decembra 2017 mení a dopĺňa nasledovne:

V Časti IV. Článok 21 Odmeňovanie

sa ruší text Článku 21 a nahrádza sa textom, ktorého znenie je nasledovné:

„Časť IV.

Článok 21 Odmeňovanie

1. Zamestnávateľ je povinný za podmienok a v rozsahu ustanovených Zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu plat.
2. Plat je peňažné plnenie poskytované zamestnancovi za prácu. Za plat sa nepovažuje náhrada za pracovnú pohotovosť a plnenia poskytované zamestnancovi podľa osobitných predpisov v súvislosti s vykonávaním pracovných činností, najmä odstupné, odchodné a cestovné náhrady.
3. Plat nesmie byť nižší ako minimálna mzda.
4. Zamestnávateľ je pri prijatí do zamestnania povinný zaradiť zamestnanca do platovej triedy a platového stupňa podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení a vydať o tom zamestnancovi písomný doklad.
5. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf.
6. Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príplatky za podmienok a v rozsahu ustanovených v Zákone č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za podmienok ustanovených v § 20 Zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
9. Zamestnávateľ vyplatí svojim zamestnancom podľa podmienok ustanovených zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení trinásty plat.
10. Pri desaťročných (napr. 10, 20, 30 atď.) výročiach založenia podniku vedenie podniku zhodnotí činnosť podniku za toto obdobie, a pokiaľ to hospodárenie podniku dovoľí, môže zvážiť aj finančné ohodnotenie dlhoročných zamestnancov.
11. Kľúč na finančné ohodnotenie dlhoročných zamestnancov zvolí zamestnávateľ v závislosti od finančných prostriedkov a to tak, že môže ohodnotiť len zamestnancov, ktorí sú v trvalom pracovnom pomere od dátumu založenia podniku alebo aj päťročnými intervalmi smerom dolu vždy k dátumu založenia.
12. Ak prišlo k prerušeniu zamestnania, môžu byť na účely hodnotenia dlhoročných zamestnancov pri výročiach zamestnávateľa pri posudzovaní dĺžky odpracovaných rokov odpracované roky spočítané za predpokladu, že každý z posudzovaných pracovných pomerov trval minimálne päť rokov.
13. Ak zamestnanec pred nástupom pracoval na Miestnom úrade Bratislava Nové Mesto a bez prerušenia iným zamestnávateľom prešiel pracovať do EKO - Podniku

verejnoprospešných služieb môžu byť pri posudzovaní dĺžky odpracovaných rokov na účely hodnotenia dlhoročných zamestnancov pri výročiach zamestnávateľa odpracované roky na Miestnom úrade Bratislava - Nové Mesto započítané do celkovej dĺžky odpracovaných rokov.

14. Určená dĺžka pracovného pomeru musí byť dovŕšená najneskôr ku dňu založenia podniku.
15. Ak bol zamestnanec za predmetné obdobie viackrát upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo mu boli viackrát vznesené výhrady k pracovnej morálke, nemá napriek odpracovaným rokom nárok na finančné ohodnotenie pri príležitosti založenia podniku.
16. Na finančné ohodnotenie pri príležitosti výročia založenia podniku nemá zamestnanec nárok. “

V Časti IV. Článok 22 Platové zvýhodnenia

sa ruší text Článku 22 a nahrádza sa textom, ktorého znenie je nasledovné:

„Článok 22 Platové zvýhodnenia

1. Zamestnancovi patrí za hodinu v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
4. Vedúcemu zamestnancovi patrí za podmienok a v rozsahu určenom Zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení príplatok za riadenie.
5. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z popisu pracovnej činnosti, patrí mu od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
6. Zamestnancovi na ocenenie osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže byť priznaný osobný príplatok za podmienok a rozsahu určených Zákonom č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.
7. Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách (vrátnici, počas zimnej služby zamestnanci zaradení do zimnej služby), ako aj zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 1,3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
8. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. “

V Časti V. Sociálna politika, Článok 28 Ostatné výhody zamestnancov

sa ruší text Článku 28 a nahrádza sa textom, ktorého znenie je nasledovné:

„Článok 28 Ostatné výhody zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pre osobnú potrebu služby, ktoré sú predmetom činnosti podniku s 50 % zľavou, pod podmienkou, že to nenaruší plnenie úloh podniku.
2. Zamestnávateľ zapožičia zamestnancom pre osobnú potrebu vybrané hospodárske prostriedky pod podmienkou, že to nenaruší plnenie úloh podniku a v súlade so „Zásadami poskytovania HIM, DHIM a OTE a práce pre osobnú potrebu“.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom podniku odkúpenie vyradeného a podnikom neupotrebitelného majetku.
4. Zamestnávateľ uhradí z prevádzkových prostriedkov povinné školenia a preškolenia nutné pri výkone povolania.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom rodinnú rekreáciu v obytnom prívесе alebo v školiacom stredisku Martin podľa schválených zásad.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v súlade s ust. § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- EUR za kalendárny rok.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca sa stanovuje vo výške 2,5% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
8. V súlade s ust. § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné dohodnúť so zamestnancom ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky len v prípade, ak vykonáva u zamestnávateľa prácu na pracovnej pozícii vrátnik – strážnik.
9. V prípade, že zamestnancovi bola uložená povinnosť zaplatiť cestovné a sankčnú úhradu podľa tarify v zmysle Prepravného poriadku Integrovaného dopravného systému v Bratislavskom kraji, a to osobou oprávnenou a poverenou dopravcom Dopravný podnik Bratislava, a.s. (ďalej aj „DPB“) na kontrolu cestovných lístkov, zamestnanec je oprávnený bezprostredne po tejto skutočnosti oznámiť zamestnávateľovi predmetnú skutočnosť a požiadať ho o výpomoc so splatením dlhu. Výpomoc spočíva v tom, že záväzok zamestnanca voči DPB uhradí v rozhodnom čase tomuto veriteľovi zamestnávateľ za zamestnanca, pričom zamestnanec sa zaviaže vyrovať svoj záväzok voči zamestnávateľovi (z titulu regresu) najneskôr v šiestich (6) pravidelných mesačných splátkach, zrážkami zo mzdy vykonávanými zamestnávateľom so súhlasom zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi výpomoc podľa tohto ustanovenia výlučne po splnení týchto podmienok:
 - zamestnanec doručí zamestnávateľovi bezprostredne po uložení povinnosti zaplatiť cestovné a sankčnú úhradu podľa tarify prepravného poriadku zo strany DPB písomnú žiadosť o výpomoc s úhradou,
 - predloží zamestnávateľovi vo fotokópii doklady súvisiace s uloženou povinnosťou, vrátane dokladu, z ktorého bude vyplývať výška dlhu zamestnanca, dôvod jeho vzniku, lehota splatnosti a platobné údaje DPB,
 - zamestnancom podpísanú Dohodu o zrážkach zo mzdy, podľa ktorej môže zamestnávateľ vykonávať odo dňa jej podpísania až do dňa úplného splnenia záväzku zamestnanca z jeho mzdy pravidelné mesačné zrážky tak, že záväzok zamestnanca bude splnený najneskôr do šiestich (6) mesiacov odo dňa podpísania Dohody o zrážkach zo mzdy.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi výpomoc podľa tohto ustanovenia, pokiaľ:

- mu nebudú predložené všetky dokumenty podľa vyššie uvedeného najneskôr štyri (4) pracovné dni pred posledným dňom splatnosti dlhu, alebo*
- zamestnanec požiadal zamestnávateľa o výpomoc v ostatných šiestich (6) mesiacoch a pohľadávka zamestnávateľa z titulu regresu nebola zatiaľ v celom rozsahu vyrovnaná.“*

Ostatné časti Kolektívnej zmluvy ostávajú nezmenené.

Záverečné ustanovenia

1. Tento Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve nadobúda platnosť dňom jeho podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jeho zverejnenia na internetovej stránke zamestnávateľa.
2. Tento Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve je uložený na nahliadnutie u predsedu odborovej organizácie a na sekretariáte riaditeľa.
3. Tento Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve je vypracovaný v troch (3) vyhotoveniach, pričom zamestnávateľ obdrží dve (2) jeho vyhotovenia a predseda odborovej organizácie jedno (1) vyhotovenie.

V Bratislave, dňa 17.12.2018

Ing. Robert Molnár
za zamestnávateľa

Miroslav Behro
za odborovú organizáciu