

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
Mgr. Branislavom Arbetom, predsedom závodného výboru /ďalej len odborová
organizácia /

uzatvárajú v zmysle § 231 Zákonníka práce a podľa zákona č. 2/1991 Zb.
o kolektívnom vyjednávaní túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

PRE ROKY 2014 a 2015

Časť I. Úvodné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.
2. Osoby viazané touto kolektívnou zmluvou sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia s cieľom zachovať sociálny zmier.

Článok 2

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

Na zamestnancov vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov sa ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy vzťahujú len ak je to v príslušnom článku kolektívnej zmluvy výslovné uvedené.

Článok 3

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhu na zmenu sa začne rokovať najneskôr do 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej strane. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 01. 01. 2014 do 31. 12. 2015. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2015 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31. 03. 2016.

Článok 5

Zamestnávateľ zabezpečí vydanie 3 ks kolektívnej zmluvy, v prípade zmien aj jej dodatkov a to do 5 dní od jej podpísania. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 6

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovanie gremiálnej porady a na zasadnutie závodného výboru v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným predpisom a k pripravovaným vnútropodnikovým predpisom.

Článok 7

1. Na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a iných odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ príslušným pracovníkom voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ poskytne na účely konania členských schôdzí zasadaciu miestnosť č. 6 na vymedzený deň a čas. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.
3. Zamestnávateľ poskytne za účelom poskytovania informácií odborovej organizácii nástenku v budove na Halašovej ul.

Článok 8

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informácie o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch.
2. Zamestnávateľ na požiadanie poskytne zoznam voľných pracovných miest.

Článok 9

1. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom.
2. Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a kontrolu dodržiavania kolektívnej zmluvy.

Článok 10

1. Zmluvné strany vytvoria stálu paritnú štvorčlennú zmierovaciu komisiu na riešenie sporov vzniknutých medzi zamestnancami a zamestnávateľom. V prípade potreby sa komisia na paritnom princípe rozšíri o expertov, ktorých si pozvú zmluvné strany.
2. Uplatnenie nároku zamestnanca z pracovného pomeru súdnou cestou nie je podmienené prerokovaním sporu v zmierovacej komisii.
3. V prípade sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom, a ktorý má byť riešený inštitútom sprostredkovateľa, je prerokovanie v komisii podmienkou.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

1. Ak u zamestnanca dôjde ku zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce, alebo v dôsledku nehody zavinennej zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť mu ďalšie pracovné uplatnenie primerané jeho zdravotnému stavu, vzdelaniu a dosiahnutej praxi.
2. Ak by musel zamestnávateľ pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu je povinný jeden mesiac pred uskutočnením prepúšťania prerokovať so závodným výborom vzniknuté skutočnosti. Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru informácie, ktoré ustanovuje § 73 ods. 2/ ZP a odpis tejto informácie doručí NÚP.

Článok 12 Pracovný čas

1. Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne.
2. Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku pripravený na prácu (v pracovnom odeve, a pod.) a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.
3. Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na jedenie a oddych v dĺžke trvania 30 min. nasledovne: Prestávka na jedenie a oddych sa do pracovného času nezapočítava.
4. Na úseku riaditeľa je rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na 5 dní v týždni. Začiatok a koniec pracovného času je určený Príkazom riaditeľa č. 1/1993 v znení dodatkov.
5. Zamestnanci zabezpečujúci ochranu majetku a osôb majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas počas celého roka s tým, že sa striedajú v pravidelných intervaloch v nasledovnom modeli: Deň - noc - 2 dni voľno.

- Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za štyri mesiace.
6. Zamestnanci strediska Tržnica a strediska Lanovej dráhy Železná studnička - Kamzík majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas počas celého roka. Presný časový rozvrh (rešpektujúc § 87 ods. 4 ZP, že pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín) vedúci strediska oznámi zamestnancom vždy minimálne mesiac vopred. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za šesť mesiacov. Časový rozvrh, na návrh vedúceho strediska, schvaľuje riaditeľ podniku. U zamestnankýň strediska DI, VHZ a Kuchajda, ktoré sú pridelené na výkon práce na Tržnici bude model pracovného času kopírovať model zamestnancov strediska Tržnica.
 7. Zamestnanci strediska dopravných a VPP majú v letnom období (letné obdobie = čas od ukončenia zimnej služby po vyhlásenie I. situačného stupňa zimnej služby) rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na 5 dní v týždni. Počas zimnej služby majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, kedy sú služby zabezpečované 24 hodín. Rozvrhnutie pracovného času je podľa modelu: Deň - noc - 2 dni voľno. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za šesť mesiacov. Časový rozvrh, na návrh vedúceho strediska, schvaľuje riaditeľ podniku.
 8. Zamestnanci strediska údržby verejnej zelene majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na 5 dní v týždni. Počas zimnej služby majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v rozmedzí od 6.00 hod. do 22.00 hod. Presný časový rozvrh (rešpektujúc § 87 ods. 4 ZP,) vedúci strediska oznámi zamestnancom vždy minimálne mesiac vopred. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za šesť mesiacov. Časový rozvrh, na návrh vedúceho strediska, schvaľuje riaditeľ podniku.
 9. Zamestnanci strediska DI, VHZ a Kuchajda majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na 5 dní v týždni. Počas letnej sezóny na prírodnom kúpalisku Kuchajda (od 01.06. do 31. 08.) majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Presný časový rozvrh (rešpektujúc § 87 ods. 4 ZP) vedúci strediska oznámi zamestnancom vždy minimálne týždeň vopred. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za tri mesiace. Časový rozvrh, na návrh vedúceho strediska, schvaľuje riaditeľ podniku.
 10. Zamestnanci útvaru údržby a opravárenských prác majú rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na 5 dní v týždni.
 11. Zamestnanci strediska Lanovej dráhy majú pracovný čas stanovený tak, že tento kopíruje cestovný poriadok letný aj zimný s tým, že na pracovisku musia byť pol hodinu pred prvou jazdou LD a pracovisko opustia najskôr pol hodinu po ukončení prevádzky LD. Presný časový rozvrh (rešpektujúc § 87 ods. 4 ZP) náčelník LD oznámi zamestnancom vždy minimálne mesiac vopred. Norma pracovného času i práce nadčas musí byť dodržaná v priemere za tri mesiace. Časový rozvrh, na návrh náčelníka LD, schvaľuje riaditeľ podniku.
 12. Pracovný čas zamestnanca, vrátane práce nadčas je v súlade s ustanovením § 85 ods.9/ Zákonníka práce najviac 48 hod. týždenne.

13. Začiatok a koniec pracovného času pre jednotlivé strediská, úseky a útvary, s ohľadom na poveternostné podmienky, môže operatívne upraviť riaditeľ podniku, na návrh príslušného vedúceho strediska.
14. Ak zamestnanec neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci celý týždenný čas, pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch, najneskôr v čase do konca kalendárneho mesiaca.
15. Pri uzatváraní pracovnej zmluvy alebo pri jej zmene, ak to dovoľujú prevádzkové podmienky, môže si zamestnanec dohodnúť kratší pracovný čas, alebo zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov požiadať o kratší pracovný čas.
16. Ak požiada zamestnankyňa starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotná žena o úpravu pracovného času a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody je zamestnávateľ povinný vyhovieť jej žiadosti.
17. Písomnú žiadosť o povolenie kratšieho pracovného času alebo inej vhodnej úpravy pracovného času podáva zamestnanec priamemu nadriadenému, ktorý ju so svojim stanoviskom predloží riaditeľovi podniku.
18. Zamestnanec sa nesmie v pracovnom čase bez súhlasu svojho priameho nadriadeného vzdialiť z pracoviska a je povinný oznámiť bez zbytočného odkladu dôvod neprítomnosti v práci. Každé opustenie pracoviska je zamestnanec povinný si zaznamenať na karte o dochádzke.
19. Neprítomnosť v práci /napr. čerpanie dovolenky atď./ musí mať pracovník schválenú priamym nadriadeným vopred.
20. Každý vedúci strediska určí zodpovedného zamestnanca, ktorý vedie evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, prekážok v práci, dovoleniek, a PN a u zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom aj čas prestávky na jedlo a oddych.
21. Pracovný čas sa pri príchode zaokrúhľuje na celé minúty smerom nahor (napr. 7.27 = 7.30 hod.) a pri odchode smerom nadol (napr. 15.13 = 15.10 hod.). Za kontrolu dodržiavania a využívania pracovného času zodpovedá príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 13

Preradenie na inú prácu

Z vážnych prevádzkových dôvodov môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca na inú prácu ako je dojednané v pracovnej zmluve i bez jeho súhlasu, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti, alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov. Táto práca musí zodpovedať jeho zdravotnému stavu. Iné preradenie zamestnanca môže byť len v súlade s ustanoveniami § 55 Zákonníka práce.

Článok 14

Práca nadčas

1. Prácu nadčas môže zamestnanec vykonávať len na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom v rozsahu ustanovenom § 97 Zákonníka práce.
2. Prácu nadčas okrem zamestnancov, u ktorých to vylučuje Zákonník práce, nesmú vykonávať tiež osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 10. roku života.

Článok 15

Pracovná pohotovosť

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť.
2. Zamestnancom zaradeným do Zimnej údržby komunikácií, chodníkov a verejných priestranstiev patrí náhrada mzdy v súlade a v rozsahu § 96 Zákonníka práce a osobitných predpisov.

Článok 16

Dovolenka

Nárok na dovolenku sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru stanovenú § 103 Zákonníka práce.

Článok 17

Osobné prekážky v práci

Nad rámec ustanovení uvedených v § 141 ZP zamestnancom poskytne pracovne voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku po uplynutí trojmesečnej skúšobnej doby v tomto rozsahu:

- jeden deň pri narodení vlastného dieťaťa;
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa;
- jeden deň na sťahovanie sa v mieste bydliska alebo dva dni pri sťahovaní sa do inej obce.

Článok 18

Pracovná disciplína

1. Porušením pracovnej disciplíny je také porušenie, spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v pracovnej súvislosti s ním, ktorým bol porušený

- zákon, iný všeobecne záväzný predpis, vnútorný predpis, alebo nebol splnený príkaz, či zákaz vedúceho zamestnanca.
2. Závažnosť konkrétneho porušenia pracovnej disciplíny posúdi v súlade s príslušnými ustanoveniami Pracovného poriadku zamestnancov priamy nadriadený podľa miery a následkov konania zamestnanca a navrhne riaditeľovi podniku spôsob postihu po prejednaní veci so zástupcom orgánov odborovej organizácie.

Článok 19

Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, poskytne sa zamestnancovi nad rámec určený v § 76 odst. 6/ ZP zvýšené odchodné nasledovne:
 - ak zamestnanec odpracoval v podniku viac ako päť rokov a menej ako desať rokov - o jeden priemerný zárobok;
 - ak zamestnanec odpracoval v podniku viac ako desať rokov a menej ako pätnásť rokov - o dva priemerné zárobky;
 - ak zamestnanec odpracoval v podniku viac ako pätnásť rokov - o tri priemerné zárobky.
2. Ak príde k likvidácii podniku ako celku a zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z dôvodu uvedenom v § 63 ods. 1/ písm. a/ poskytne sa zamestnancovi nad rámec určený § 76 ZP zvýšené odstupné vo výške 12-násobku priemerného zárobku.

Článok 20

Výchova a vzdelávanie

1. Zamestnanci sú povinní si prehĺbovať svoju kvalifikáciu na výkon funkcie.
2. Zamestnávateľ umožní účasť na školení za účelom prehĺbovania si kvalifikácie.

Časť IV.

Článok 21

Odmeňovanie

1. Zamestnávateľ je povinný za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom č. 553/2003 Z.z. 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. a vydať o tom zamestnancovi písomný doklad.
5. Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. patrí tarifný plat v sume platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, podľa základnej stupnice platových taríf.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príplatky za podmienok a v rozsahu ustanovených v Zákone č. 553/2003 Z.z..
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za podmienok ustanovených v § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z.
8. 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 zväžiť aj finančné ohodnotenie dlhoročných zamestnancov.
9. 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.
10. Ak prišlo k prerušeniu zamestnania, môžu byť na účely hodnotenia dlhoročných zamestnancov pri výročiach zamestnávateľa pri posudzovaní dĺžky odpracovaných rokov odpracované roky zrátané za predpokladu, že každý z posudzovaných pracovných pomerov trval minimálne päť rokov.
11. 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 zrátané.
12. Určená dĺžka pracovného pomeru musí byť dovŕšená najneskôr ku dňu založenia podniku.
13. 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.
14. Na finančné ohodnotenie pri príležitosti výročia založenia podniku nemá zamestnanec nárok.

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. 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 mimoriadnych 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.
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 2,1% 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.

Článok 23

Splatnosť a výplata platu

Plat je splatný dozadu za mesačné obdobie, a to 9. deň nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa, alebo sviatok, plat sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň.

Článok 24

Prešetrovanie sťažností

1. Ak sa vyskytnú na pracovisku nezhody, alebo ak sa zamestnanec cíti ukrátený vo svojich právach, rieši sa vzniknutý problém na pracovisku za účasti priameho nadriadeného zamestnanca a zástupcu orgánov odborovej organizácie. Pokiaľ by spor v tomto štádiu nebol uspokojivo vyriešený, môže sa zamestnanec so žiadosťou obrátiť na riaditeľa podniku, poprípade na vyšší odborový orgán. Sťažnosť nesmie riešiť osoba, proti ktorej smeruje predmet sťažnosti. O výsledku šetrenia musí byť oboznámený zamestnanec aj odborová organizácia.
2. Voči sťažovateľovi, ktorý podal sťažnosť, sa v priebehu šetrenia, ani po prešetrení, nesmú uplatňovať priame, či nepriame sankcie.

Časť V.

Sociálna politika

Článok 25

Starostlivosť o zdravie

1. Zamestnávateľ započíta do fondu pracovného času návštevu lekára pri preventívnej lekárskej prehliadke, bežnej lekárskej prehliadke v nevyhnutne potrebnom čase v rozsahu ustanovenom v § 141 ZP.
2. Zamestnávateľ zabezpečí a zo zostatku sociálneho fondu uhradí komplexnú lekársku prehliadku pre zamestnancov nad 50 rokov.
3. Zamestnávateľ zo zostatku sociálneho fondu uhradí očkovacie séra proti kliešťom a tetanu. Tieto si zamestnanec individuálne dohodne so svojim ošetrojúcim lekárom.
4. Zamestnávateľ zo zostatku sociálneho fondu uhradí lekárske prehliadky, ktoré zamestnanec potrebuje pri výkone povolania (napr. vodiči, kosci, zvárači a pod.)
5. Zamestnávateľ zo zostatku sociálneho fondu uhradí očkovacie sérum proti chrípke. Toto si zamestnanec individuálne dohodne so svojim ošetrojúcim lekárom.

Článok 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov v trvalom pracovnom pomere pracujúcim na celý pracovný úväzok od zmluvných dodávateľov, poskytovaním stravy u zmluvných dodávateľov alebo prostredníctvom zmluvného dodávateľa a na tieto účely zamestnancovi v trvalom pracovnom procese zamestnávateľ uhradí:
 - 55 % hodnoty hlavného jedla
 - príspevok zo sociálneho fondu. Výšku príspevku aktuálne dohodne riaditeľ podniku s predsedom závodného výboru odborovej organizácie. O tejto dohode vystavia písomný záznam.
2. Zamestnancovi, ktorý pracuje na nočných zmenách sa poskytne 1 stravná poukážka na jedlo za každú odpracovanú nočnú zmenu.
3. Príspevky na stravovanie sa neposkytujú:
 - zamestnancom v dňoch ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku alebo v čase choroby
 - dôchodcom, ktorí nie sú v pracovnom pomere
 - zamestnancom vykonávajúcim prácu v pracovnom pomere na skrátený pracovný úväzok, na základe dohody o vykonaní práce, či brigádnickej práce študentov.

Článok 27

Sociálny fond

Sociálny fond sa tvorí ako súhrn prídeltov:

1. vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely,
2. vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného § 4 ods. 1 Zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky uvedené v § 7 ods. 1 písm. d Zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov,
3. zo zostatku sociálneho fondu minulého roku.

Sociálny fond sa použije v súlade so Zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu pracovníkov EKO-podniku VPS, ktoré sú v platnosti od 01. 07. 1996 a jeho čerpanie bude doplnené o nasledovné položky:

1. Zamestnávateľ poskytne pozostalým po zosnulom zamestnancovi sociálnu výpomoc vo výške 70 eur.

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, ktoré sú nutné pri výkone povolania.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom rodinnú rekreáciu v obytnom prívесе, alebo v školiacom stredisku Martin podľa schválených zásad.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 29

1. Odborová organizácia poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý úzko spolupracuje so

- zamestnancom zodpovedným za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Títo kontrolujú dodržiavanie predpisov ako zo strany zamestnávateľa, tak zo strany zamestnanca.
2. Kontrolu nad stavom a dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vykonáva Komisia BOZP pri EKO Podnik VPS v spolupráci so všetkými zložkami zamestnávateľa.
 3. Odborová organizácia v spolupráci s Komisiou BOZP pri EKO Podnik VPS poverí svojho člena, ktorý bude spolu so zástupcom zamestnávateľa vykonávať kontrolu nad dodržiavaním liečebného režimu zamestnancami, ktorí sú uznaní dočasné práce neschopnými.
 4. Na základe návrhu týchto poverených zamestnancov zamestnanec, u ktorého zistia porušenie liečebného režimu, nemá nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.
 5. Ak sa zamestnanec stal dočasné práce neschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške polovice náhrady príjmu.
 6. V prípade ťažkých úrazov, resp. chorôb z povolania sa poverený člen zúčastňuje na vyšetrovaní príčin nehôd.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 30

Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne a to do 25. júla a do 25. januára.

Článok 31

Kolektívne vyjednávanie na rok 2016

Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najneskôr do konca novembra roku 2015.

Článok 32

Uloženie kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborovej organizácie a na sekretariáte podnikového riaditeľa.

Článok 33
Účinnosť kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom podpísania zmluvnými stranami.

V Bratislave, 29.11.2013

Ing. Robert Molnár
za zamestnávateľa

Mgr. Branislav Arbet
za odborovú organizáciu