

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s § 231 Zákonníka práce, Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zmysle Zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení.

EKOS, spol. s r.o. Stará Ľubovňa
Popradská 24, 064 01 Stará Ľubovňa
zastúpená konateľom spoločnosti **PhDr. Ľubošom Tomkom**

a

ZO OZ KOVO EKOS
Popradská 24, 064 01 Stará Ľubovňa
zastúpená predsedom Ing. **Jozefom Malíkom**

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

ktorej obsah tvorí a následne upravuje:

- I. Všeobecné ustanovenia
- II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- III. Pracovno-právne vzťahy
- IV. Platové podmienky
- V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- VI. Sociálna oblasť a sociálny fond
- VII. Platnosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia.

I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať a inak postihovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle § 240, ods. 7 Zákonníka práce.

II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 3

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu (ďalej len ZO) ako jediného oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov pri kolektívnom vyjednaní, v mene ktorého bude pri tomto vyjednaní vystupovať závodný výbor (ďalej len ZV). Uznáva práva slobodného združenia, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly, v súlade so Zákonníkom práce a inými platnými predpismi.

Článok 4

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezodplatne priestor s nevyhnutným vybavením a uhradí nevyhnutné náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 5

Zamestnávateľ na vykonanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, snemoch, zjazde a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno (podľa §138, ods. 1 Zákonníka práce) na nevyhnutne potrebný čas. Rovnako poskytne pracovné voľno na vykonanie niektorých administratívnych a technických prác. Za takto poskytnuté pracovné voľno zamestnávateľ vyplatí uvoľnenému zamestnancovi náhradu mzdy formou časovej mzdy, ktorú má zamestnanec stanovenú platovým výmerom.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy členom ZO na základe schválenia členskou schôdzou (súhlas so zrážkami zo

mzdy, podpísaný každým členom ZO je prílohou uznesenia). Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ KOVO EKOS, v stanovených termínoch zúčtovania miezd v organizácii.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať povereného zástupcu výboru ZO na poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania zásadné zmeny pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV 2 týždne pred schválením (pracovný poriadok, mzdový poriadok, organizačný poriadok).

III. Pracovno-právne vzťahy

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne poskytne na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 9

Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákonník práce, Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a iné vnútorné smernice:

- a) Pracovný poriadok
- b) Mzdový poriadok
- c) Organizačný poriadok

Článok 10

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ KOVO EKOS, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 11

Pre zamestnancov je určený 37,5 hodinový pracovný týždeň (s výnimkou vrátnice – vid' platný Pracovný poriadok) s pracovným časom od 6:00 hod. do 14:00 hod. denne, resp. od 7:00 hod do 15:00 hod. podľa rozvrhu pracovných zmien. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedlo a oddych.

Článok 12

- a) Prestávky v práci na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytnú najskôr po 4 hodinách práce v rozsahu 30 minút (§ 91, ods. 1 Zákonníka práce). Prestávky sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny a nezapočítavajú sa do pracovného času.
- b) Odlišnú pracovnú dobu možno v oprávnených prípadoch individuálne upraviť zamestnancovi na jeho vlastnú žiadosť, ak to prevádzkovo-technické podmienky pracoviska dovoľujú, a to s predchádzajúcim súhlasom konateľa spoločnosti.

Článok 13

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v zmysle KD pre výkon práce vo verejnom záujme. Plán dovoleniek zamestnancov je na jednotlivých úsekoch riešený tak, že minimálne 2 týždne si zamestnanec vyčerpá v období jún – september. Plán dovoleniek za príslušný rok sa predloží na schválenie najneskôr k 31.3. príslušného roka.

Článok 14

Pracovné voľno bude zamestnancov poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca (§136 a 137 Zákonníka práce a § 141 Zákonníka práce). Ako výkon z dôvodu všeobecného záujmu sa neposudzuje účasť zamestnanca na konaní súdu, iného štátneho orgánu alebo obce, ak išlo o konanie výhradne v jeho osobnom záujme alebo ak dal na konanie podnet sám zamestnanec svojím zavinením.

Článok 15

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie (§ 140, ods. 2 Zákonníka práce).

Článok 16

Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať jedného a viac zamestnancov, a to najmenej 2 týždne pred realizáciou. Zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 17

Zamestnávateľ vopred prerokuje s ZO OZ KOVO EKOS všetky prípady skončenia pracovného pomeru podľa § 61 a § 68 Zákonníka práce.

Článok 18

Zamestnávateľ bude informovať raz za polrok ZO o voľných pracovných miestach a o potrebe prijímania nových zamestnancov.

IV. Platové podmienky

Článok 19

Výška minimálnej mzdy a spôsob jej úpravy sú upravené osobitnými právnymi predpismi a Mzdovým poriadkom. Rast miezd sa riadi príslušnými platnými právnymi predpismi. Forma odmeňovania zamestnancov je určená v zmysle platného Mzdového poriadku.

Článok 20

Práca nadčas sa nariaduje a určuje len v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Článok 21

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín (§ 97 ods. 7 Zákonníka práce). Do počtu hodín najviac prípustnej práce v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín (§ 97 ods. 10 Zákonníka práce).

Článok 22

(HOME OFFICE) je v zmysle § 52 Zákonníka práce – Domácu prácu a teleprácu je možné so zamestnancom a zamestnávateľom len dohodnúť v prípade, ak má uzatvorenú pracovnú zmluvu, a ak sa táto práca bude vykonávať z domácnosti zamestnanca pravidelne. Rozvrhovať pracovný čas primárne bude zamestnávateľ.

Článok 23

(KURZARBEIT) je v zmysle § 250b Zákonníka práce – v čase mimoriadnej situácie „núdzového stavu“ alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 7.

Za prácu nadčas bude zamestnancovi vyplatená mzda v zmysle platných predpisov pre mzdovú oblasť prípadne umožnené čerpanie náhradného voľna v zmysle platného Mzdového poriadku a podľa §122 až §123 Zákonníka práce.

Článok 24

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške 25 % jeho priemerného zárobku.
2. Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške 50 % priemernej mzdy.
3. Za prácu vo sviatok a v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.
4. Za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú začatú hodinu nočnej práce príplatok vo výške 35 % priemernej mzdy.
5. Za zastupovanie zamestnanca na úseku vrátnice a po odpracovaní 4 a viac hodín a po dosiahnutí pracovného mesačného fondu patrí zamestnancovi stravná jednotka v plnej výške.

Článok 25

1. Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1, písm. a až b Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a) jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval najmenej 3 roky,
- b) troch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval najmenej 5 rokov,
- c) piatich funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval najmenej 7 rokov.

2. Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce **odchodné**:

- a) Vo výške 1 mesačného priemerného zárobku
- b) Vo výške 2 mesačných priemerných zárobkov, ak je zamestnancom viac ako 3 roky,
- c) Vo výške 3 mesačných priemerných zárobkov, ak je zamestnancom viac ako 5 rokov.

Článok 26

Pri odmeňovaní zamestnancov sa bude postupovať v zmysle platného mzdového poriadku zamestnávateľa.

Sociálni partneri vstúpia do rokovania o navýšenie mzdových prostriedkov aj v prípade neočakávaného rastu životných nákladov.

Článok 27

Zamestnávateľ môže poskytnúť všetkým zamestnancov odmenu za splnenie hospodárskych úloh trinásty plat.

- a) Pre poskytnutie odmeny za plnenie hospodárskych úloh musia byť splnené nasledovné podmienky:
 - kladný hospodársky výsledok spoločnosti
 - splnenie stanovených hospodárskych úloh (hierarchia odpadového hospodárstva pre odpady a plnenie LHP pre lesy)
- b) Odmeny za plnenie hospodárskych úloh nebudú poskytované zamestnancovi:
 - ak zamestnanec v priebehu roka porušil pracovnú disciplínu a dostane písomné upozornenie od zamestnávateľa, kráti sa odmena o jednu polovicu,
 - zamestnancovi, s ktorým bol rozviazaný pracovný pomer za porušenie pracovnej disciplíny neprináleží trinásty plat.

V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 28

1. Zamestnávateľ priebežne komunikuje agendu BOZP so zvoleným zástupcom zamestnancov pre BOZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonať (najmenej 1x ročne previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach za účasti odborovej organizácie v termíne do 31.10. príslušného roka podľa § 146-149. Zabezpečiť včasné vybavovanie dokumentácie týkajúcej sa pracovných úrazov a chorôb z povolania v zmysle platných právnych predpisov.
3. Poskytovanie osobných ochranných prostriedkov poskytuje zamestnávateľ v súlade s organizačnou platnou smernicou, resp. Pracovným poriadkom.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje dohľad nad zdravými pracovnými podmienkami:
 - Identifikácia nebezpečenstiev faktorov práce a pracovného prostredia,
 - Sledovanie expozície faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré sú zdraviu škodlivé zamestnancom,
 - Kvalitatívne a kvantitatívne hodnotenie zdravotných rizík,
 - Očkovanie na základe identifikácie nebezpečenstva pracovného prostredia.

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vykonanie preventívnych lekárskeho prehliadok v zmysle auditu Pracovnej zdravotnej služby, ktorý sa uskutočnil v mesiaci Jún 2020.

Náklady na preventívnu prehliadku uhradí zamestnávateľ, a to po predložení potrebných dokladov § 30e, ods. 19. Zákona 355/2007 Z. z.

VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje finančne prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej len „DDS“) pri odpracovaní:

- a) **Od 0 do 5 rokov** – sumou **9,00 Eur**
- b) **Od 5 do 10 rokov** – sumou **13,00 Eur**
- c) **Nad 10 rokov** – sumou **15,00 Eur**

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle Zákonníka práce. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce od 4 hodín vrátane. **Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancom aj počas čerpania riadnej dovolenky.**

Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie budú hradené takto:

1. Z hodnoty elektronických kariet – E poukazov vo výške **8,00 Eur** hradí:
 - a) **zamestnávateľ 55 % nákladov, t. j. 4,40 Eura.**
 - b) **Príspevok zo sociálneho fondu je 1,25 Eura.**
 - c) **Zostatok nákladov hradí stravník, t. j. 2,35 Eura**

2. Finančný príspevok na stravovanie vo výške **5,65 Eura** hradí:
 - a) **Zamestnávateľ 55 % nákladov, t. j. 4,40 Eura**
 - b) **Príspevok zo sociálneho fondu je 1,25 Eura.**

Článok 33

Pri pracovných jubileách poskytne zamestnávateľ peňažnú odmenu zo mzdového fondu vo výške:

- a) Za každých 10 odpracovaných rokov **50 %** z priznaného mesačného priemerného platu v príslušnom roku,

- b) Za každých 15 odpracovaných rokov 60 % z priznaného mesačného priemerného platu v príslušnom roku,
- c) Za každých 20 odpracovaných rokov 70 % z priznaného mesačného priemerného platu v príslušnom roku.

Článok 34

Pri dovŕšení 50. a 60. rokov života, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi peňažnú odmenu zo mzdového fondu vo výške jemu priznaného mesačného tarifného platu v príslušnom roku a zo sociálneho fondu dar do výšky 100 Eur. Podmienkou je odpracovaných 5 rokov v spoločnosti EKOS, spol. s r.o. Stará Ľubovňa.

Článok 35

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok (starobný alebo predčasne invalidný) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po odpracovaní 5 rokov dar zo sociálneho fondu do výšky 100 Eur.

Článok 36

Pre obnovu duševných a fyzických síl zamestnancov bude 1x ročne organizovaný Rekondično-oddychový deň v prírode s náhradou mzdy, ktorého termín konania určí ZV vždy po dohode s vedením zamestnávateľa.

Článok 37

Vedenie zamestnávateľa a odbory sa zaväzujú využívať prostriedky sociálneho fondu účelne a v súlade s právnymi predpismi o nakladaní s finančnými prostriedkami sociálneho fondu v prospech všetkých zamestnancov.

VII. Platnosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia.

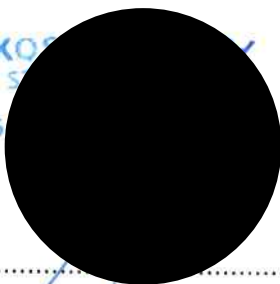
Článok 38

1. Vzťahy vzájomnej spolupráce sa vo všetkých oblastiach riadia ustanoveniami Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní č. 2/1991 Zb. a Zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z.
2. Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy môžu byť dohodnuté iba v písomnej forme a záväznosť sa stávajú po podpise oboch zmluvných strán.

3. Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť nadobudne dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov počas jej platnosti.
4. Zmluva sa uzatvára na dobu 2 rokov od nadobudnutia jej účinnosti.
5. Táto kolektívna zmluva bola prerokovaná a schválená členskou organizáciou.

V Starej Ľubovni, 31.12.2025

EKOS
06



Konateľ spoločnosti: PhDr. Ľuboš Tomko
EKOS, spol. s r.o. Stará Ľubovňa

Org. č. 03 - 1391 - 5410
ZO OZ KOVO
064



Predseda ZO OZ: Ing. Jozef Malík
ZO OZ KOVO EKOS