

Kolektívna zmluva

platná od 1.1.2022

Uzavretá v súlade s § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a s ustanoveniami § 231 Zákonníka práce č. 311/2001 Zb. v platnom znení

medzi

**BYTHERM, s.r.o. , Mestský bytový podnik P o l t á r, IČO:
31601685** v zastúpení Mgr. Branislav Matúška, konateľom spoločnosti

na jednej strane

a

Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy /SLOVES/ - Bytherm, s.r.o. , MsBP Poltár, v zastúpení Kollárom Jánom , predsedom Základnej organizácie

na druhej strane

Č a s ť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár ako zamestnávateľom /ďalej len zamestnávateľ/ a zamestnancami Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár, zastúpenými Základnou organizáciou SLOVES pri Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár. Jej cieľom je zabezpečiť sociálny zmier, chrániť oprávnené záujmy a potreby zamestnancov spoločnosti, zlepšovať životné a pracovné podmienky zamestnancov, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému plneniu všetkých úloh zamestnávateľa, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, pokiaľ nie je uvedené inak.

Článok 2

Zmluvné strany sa zaväzujú, že budú viesť kolektívne vyjednávanie s cieľom uzavrieť kolektívnu zmluvu, udržať sociálny zmier, a že budú prejednávať všetky pripravované opatrenia a zámery, ktoré sa budú dotýkať záujmov druhej strany.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- Postavenie odborových organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- Pracovnoprávne vzťahy
- Ochranu práce
- Sociálna oblasť a sociálny fond
- Mzdové podmienky

Č a s ť II.

Postavenie odborových organizácií

Článok 4

Zamestnávateľ a zástupca zamestnancov, ktorým je v zmysle § 11a ods.1 ZP výbor Základnej organizácie SLOVES Bytherm, s.r.o. , MsBP Poltár /ďalej len zástupcovia zamestnancov/ sa zaväzuje vzájomne rešpektovať svoje postavenie a právomoci, vyplývajúce zo všeobecne platných právnych predpisov, vyššej kolektívnej zmluvy na rok 2022 a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ uznáva ZO odborového zväzu za jediných zástupcov zamestnancov spoločnosti Bytherm, s.r.o. MsBP Poltár v kolektívnom vyjednávaní.

Zamestnávateľ uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, vrátane práva slobodného združovania a spoločenskej kontroly.

Článok 5

Predstavitelia zamestnávateľa sa budú podľa potreby stretávať so zástupcami zamestnancov s cieľom riešiť problémy, týkajúce sa obidvoch strán. Styk medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom sa bude konať spravidla písomne, t.j. na podklade písomných materiálov – žiadosti, oznámenia, vyjadrenia a pod.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov v súlade s § 136 ods.1 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na vykonávanie úkonov vo všeobecnom záujme, t.j. výkon odborárskych funkcií, účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách, ako aj na vykonanie nutných administratívnych a technických prác, spojených so zabezpečením odborárskych záležitostí a činností zástupcov zamestnancov.

Článok 7

Zamestnávateľ bude podľa svojich možností bezplatne poskytovať odborovej organizácii priestory na pracovisku, vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

Článok 8

Zástupcovia zamestnancov nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety, kritické pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborárskej funkcie, bude plne rešpektovaná ich právna ochrana.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že príslušným zástupcom zamestnancov vopred oznámi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a organizačné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať pracovníkov. Zároveň im oznámi návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne možnej rekvalifikácie.

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účty odborových organizácií najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy na účet základnej organizácie SLOVES Bytherm, s.r.o. MsBP, Polár vo výške 1% čistého mesačného príjmu člena.

Č a s ť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Pracovnoprávne vzťahy sa riadia ustanoveniami ZP a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov vzájomne uznávajú, že pre výkon práce v spoločnosti Bytherm, s.r.o. , MsBP Poltár musia byť zamestnané efektívne a kvalifikované pracovné sily. Zástupcovia zamestnancov uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každé porušenie pracovnej disciplíny bude riešiť v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

Článok 12

Zamestnávateľ bude po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov aktualizovať organizačný poriadok a o každej zmene v ňom ich bude informovať.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 1/2 hodiny týždenne. Platí celoročne pre THP a pracovníkov údržby .

Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je najviac **48 hodín týždenne** v priemere, za obdobie najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich.

Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedenie a odpočinok, ktorá je určená v pracovnom poriadku.

Pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:

07¹⁵ - 15¹⁵ hod.

THP - zamestnanec má možnosť voľiť pracovný čas počnúc 6⁰⁰ hod. do 16⁰⁰ hod. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný zdržiavať sa na pracovisku a vykonávať na ňom prácu v súlade s uzatvorenou pracovnou zmluvou je od 8⁰⁰ hod do 14⁰⁰ hod.

Prestávka na jedenie a oddych 11³⁰ – 12⁰⁰ hod.

Prestávka na jedenie a oddych pre každú zmenu je 30 minút. Pracovníci spoločnosti boli s pracovným časom oboznámení. Akékoľvek zmeny v pracovnom čase budú prerokované so zástupcami pracovníkov.

Článok 14

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom, nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. **V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.**

Zamestnávateľ môže **z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas** nad hranicu 150 hodín ročne **v rozsahu najviac 250 hodín.** Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahrňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonal pri :

- a/ naliehavých opravárskych prácach,
- b/ mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.

Článok 15

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22 hodinou a 6 hodinou.

Článok 16

Zamestnávateľ môže zamestnancovi, v zmysle zákonníka práce, nariadiť alebo sa s ním dohodnúť **pracovnú pohotovosť**. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada vo výške 0,86 eur.

Článok 17

Zamestnanec má nárok na **dovolenku na zotavenie, predĺženú o jeden týždeň nad výmeru, ustanovenú v § 103 ZP.**

Ak zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Za časť dovolenky, ktorá presahuje základnú výmeru dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.

Článok 18

Zamestnávateľ oznámi všetky prípady skončenia pracovného pomeru podľa § 63 a 68 ZP zástupcom zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä vo veciach výpovede alebo okamžitého zrušenia pracovného pomeru.

Článok 19

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **odstupné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného platu.

Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, určenom u zamestnávateľa pre výplatu mzdy, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného priemerného mesačného platu .

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno **s náhradou mzdy** pri dôležitých osobných prekážkach **v práci v rozsahu uvedenom v Zákonníku práce**, uvedených v :

§ 138 ZP :

- povinné preventívne lekárske prehliadky
- darovanie krvi a iných biologických materiálov
- účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.

§ 141 ZP :

- na vyšetrenie a ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotného zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie

- sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy
- úmrtie rodinného príslušníka.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno **bez náhrady mzdy** pri dôležitých prekážkach v práci **nad rozsah určený v § 141 ZP :**

- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na dobu 3 dní
- nevyhnutné sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na dobu 3 dní
- sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na dobu 3 dní.

Č a s ť IV. **Ochrana práce** **Článok 21**

Zamestnávateľ bude podľa platných právnych predpisov vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Najmenej 1x ročne zorganizuje zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a za účasti zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť práce previerku ochrany práce na pracoviskách spoločnosti. Odstránenie zistených nedostatkov zabezpečí v lehotách, stanovených previerkovou komisiou.

Článok 22

Zamestnávateľ rešpektuje právo zástupcov zamestnancov vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom osobné ochranné pracovné pomôcky /OOPP/ podľa platných právnych predpisov. Zamestnávateľ dbá a vyžaduje, aby OOPP, ktoré sú jeho majetkom, používali pracovníci iba pri výkone pracovných činností, na ktoré boli tieto pridelené. V prípade straty funkčných vlastností poskytnutých OOPP je zamestnávateľ povinný poskytnúť pracovníkovi ďalšie OOPP.

Nárok na OOPP podľa jednotlivých pracovných profesií :

Profesia	Druh OOPP	Doba používania
Údržbár	montérky	12 mesiacov
	prešívany teplý kabát	36 mesiacov
	pracovná obuv	12 mesiacov

čičžmy gumené
pracovné rukavice

36 mesiacov
podľa potreby

Zamestnancom spoločnosti /THP/ poskytne zamestnávateľ ročný príspevok na ošatenie a obuv a to vo výške :

- 50,- € pre pracovníkov technického a ekonomického úseku.

Uvedené OOPP budú zabezpečované postupne podľa finančných možností zamestnávateľa.

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov optimálne podmienky v teplom aj v chladnom období roka podľa MV SR č. 247/2006 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Pri bežných pracovných podmienkach zabezpečí bezodplatne na všetkých pracoviskách pitnú vodu.

Pri zvýšenej záťaži teplom, pri dlhodobej práci na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní, zamestnávateľ zabezpečí pitný režim, alebo vhodne upraví pracovnú dobu.

V prípade nezabezpečenia zníženia teploty v kanceláriách, v letných horúčavách na optimálne teploty, zamestnávateľ skráti pracovnú dobu, pričom stránkové hodiny pre občanov budú zachované.

Č a s ť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 25

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov a v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. v platnom znení sa povinne zriaďuje sociálny fond, ktorý sa bude čerpať v zmysle prijatých zásad. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri používaní sociálneho fondu budú postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy a v súlade so zákonom o sociálnom fonde.

Článok 26

Sociálny fond sa bude tvoriť ako úhrn :

- **povinného prídelt vo výške 0,6 % až 1 %** zo základu ustanoveného v §3 ods. 1 a) zákona o sociálnom fonde. Ak zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok dosiahne **zisk** a splní si všetky odvodové povinnosti **povinný prídelt bude 1%**. Ak zamestnávateľ za

predchádzajúci kalendárny rok vykáže **stratu** **povinný prídel bude 0,6%.**

- **prídelom vo výške vo výške 0,5 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde v úplnom znení / § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 citovaného zákona./
- ďalším zdrojom fondu podľa § 4 ods. 2 a 3.

Článok 27

Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov spoločnosti v zariadeniach verejného stravovania. Zamestnancom budú poskytované stravovacie poukážky. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prispievať na úhradu stravovacích poukážok minimálne sumou vo výške 30 % objemu finančných prostriedkov vytvoreného sociálneho fondu.

Článok 28

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ **nebude** zabezpečovať stravovanie pre zamestnanca, ktorý :

- čerpá dovolenku na zotavenie
- čerpá materskú dovolenku
- je na pracovnej ceste a vyúčtuje si stravné, resp. má zabezpečené stravovanie
- je práceneschopný, alebo ošetruje člena rodiny
- čerpá náhradné voľno
- má uzavretú Dohodu o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom spoločnosti príspevok na stravovanie, na dopravu do zamestnania, nenávratnú sociálnu výpomoc, príspevok na domácu a zahraničnú rekreáciu, príspevok na detskú rekreáciu, príspevok pri príležitosti Mikuláša, vianočný príspevok, odmeny darcom krvi, príspevok na športovú činnosť organizovanú zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy a to len do výšky objemu vytvoreného sociálneho fondu.

Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu vždy k 30.6. a k 31.12. kalendárneho roku.

Článok 30

Zamestnávateľ pripoistí zamestnancov ku dôchodku v NN TATRY-SYMPATIA, d.d.s., a.s., kde bude zamestnanec platiť 12,-€ a zamestnávateľ 12,-€.

Č a s ť VI.

Mzdové podmienky.

Článok 31

Plat každého zamestnanca spoločnosti je stanovený na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom podľa pracovného zaradenia. THP majú stanovené pevné mesačné platy, v ktorých je zahrnutá i prípadná práca nadčas , najviac však 150 hodín ročne, u robotníckych profesií sú stanovené hodinové sadzby na základe zaradenia stupňa kvalifikácie a dĺžky odbornej praxe.

Zmluvné platy a hodinové sadzby sa k 1.1. príslušného kalendárneho roka zvyšia o výšku miery inflácie za predchádzajúci kalendárny rok.

Článok 32

Pre zvýšenie pracovnej iniciatívy a možnosti efektívnejšieho ohodnotenia pracovných činností, vykonávaných nad rámec pracovnej zmluvy a pracovných náplní je pre pracovníkov spoločnosti stanovená pohyblivá zložka mesačných plátov a to vo forme mesačných prémieí. Výška prémieí pre robotnícke profesie a THP je stanovená od 0 % do 15 %. Vyplatenie prémieí v danom mesiaci je viazané na plnenie hospodárskeho výsledku spoločnosti, plnenie si pracovných povinností nad dohodnutý rozsah a osobného ohodnotenia konateľom spoločnosti. Podmienky pre priznanie mesačných prémieí sú podrobne spracované v Prémiovom poriadku spoločnosti Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár.

Článok 33

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude poskytovať pracovníkom spoločnosti v súlade so Zákonníkom práce nasledovné zvýhodnenia :

- zvýhodnenie za prácu nadčas vo výške 25 % z jeho priemerného hodinového zárobku
- zvýhodnenie za nočnú prácu - za každú hodinu nočnej práce vo výške 30% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods.4 ZP v € za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce
- zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 50 % z jeho priemerného hodinového zárobku
- zvýhodnenie za prácu v nedeľu vo výške 100 % z jeho priemerného hodinového zárobku
- zvýhodnenie za prácu vo sviatok vo výške 100 % z jeho priemerného hodinového zárobku

Článok 34

Ak deň sviatku pripadne na obvyklý pracovný deň zamestnanca a tento v dôsledku sviatku nepracoval, má nárok na náhradu mzdy :

- u zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou vo výške priemerného hodinového zárobku
- u zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, sa sviatok, považuje za odpracovaný deň a patrí mu mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí.

Náhrada mzdy za sviatok **nepatrí** zamestnancovi :

- ktorý nemal pracovnú zmenu v deň, na ktorý pripadol sviatok
- ktorý neospravedlnene zamešká zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

Článok 35

Pri významnom životnom jubileu zamestnanca (50, 55, 60 rokov veku) mu bude poskytnutá odmena vo výške max. 166€. Vyplatenie odmeny podlieha schváleniu konateľ a spoločnosti na základe ekonomickej situácie spoločnosti. Odmenu je možné vyplatiť len v tom roku, na ktorý pripadá uvedené výročie.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi, ktorý bol uznaný za dočasne práceneschopného, vyplatí zamestnávateľ náhradu príjmu podľa ustanovenia zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške:

- **35 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období **od prvého do tretieho** dňa dočasnej pracovnej neschopnosti
- **65 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období **od štvrtého do desiateho** dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky závažné zmeny, týkajúce sa mzdových prostriedkov vždy prerokuje so zástupcami zamestnancov.

Článok 38

Termín splatnosti mzdy je 20. dňa v mesiaci. Ak je tento deň sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda je splatná posledný pracovný deň predchádzajúci uvedeným dňom.

Č a s ť VII.

Vzájomná účinnosť

Článok 39

Zamestnanec má právo uplatniť si u zástupcov zamestnancov svoje pracovno-právne, mzdové alebo iné nároky, ak sú podľa jeho názoru riešené neuspokojivo alebo nie sú riešené vôbec. Zástupcovia zamestnancov prerokujú predmetnú záležitosť so zamestnávateľom do 30 dní od jeho podania.

Zamestnanec z titulu uvedeného podania, a to aj neodôvodneného, nesmie byť žiadnym spôsobom postihnutý, šikanovaný alebo diskriminovaný. Má právo zúčastniť sa konania vo veci svojho podania a vzniesť pripomienky. Má právo byť riadne informovaný o priebehu a výsledku šetrenia a poučený o ďalšom prípadnom postupe.

Článok 40

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia splnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti, vyplývajúce z tejto KZ vzťahovali na všetkých zamestnancov spoločnosti. Zástupcovia zamestnancov uplatnia právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z KZ pri rešpektovaní zákona o ochrane osobných údajov. Termín a rozsah kontroly oznámia zástupcovia zamestnancov zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Č a s ť VIII.

Prechodné a záverečné ustanovenia.

Článok 41

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. Zmeny a dodatky, prijaté zmluvnými stranami, sú záväzné v písomnej forme a po ich podpise oprávnenými zástupcami

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode všetkých zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ, podaného jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis.

Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 42

Táto KZ sa uzatvára účinnosťou odo dňa jej podpisu štatutárnymi zástupcami. Je záväzná pre všetky zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe ich platnosti.

KZ sa uzatvára na obdobie od **1.1.2022 do 31.12.2022**. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred skončením jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie

novej KZ. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami. Zmluvné strany sa dohodli, že kolektívne vyjednávanie o uzatvorení KZ na rok 2023 začnú v súlade s termínmi spracovania návrhu rozpočtu spoločnosti Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár na rok 2023 a s termínom podpísania vyššej KZ. Pri príprave KZ na ďalšie obdobie si zmluvné strany navzájom poskytnú dostupné sociálno-ekonomické informácie.

S obsahom tejto KZ štatutárni zástupcovia súhlasia, čo uznávajú svojimi podpismi na tejto KZ.

Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú prílohy :

1. Zásady použitia sociálneho fondu pre zamestnancov, zastupovaných ZO SLOVES, Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár.
2. Rozpočet sociálneho fondu pre zamestnancov zastupovaných Základnou organizáciou SLOVES, Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár.

Článok 43

Táto KZ je vyhotovená a štatutárnymi zástupcami podpísaná v troch exemplároch :

- jeden exemplár dostane Mesto Poltár
- jeden exemplár dostane Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár
- jeden exemplár dostane ZO SLOVES Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár

Kópie KZ dostanú :

- Výbor ZO SLOVES Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár
- Dozorná rada Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár

V Poltári, dňa 9.11.2021

za Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár
Mgr. Branislav Matúška
konateľ spoločnosti

za ZO SLOVES Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár
Ján Kollár
predseda ZO

BYTHERM, s.r.o.
Mestský bytový podnik
Sklárska 43
987 01 POLTÁR
IČO 31601685 IČ DPH SK2020466150

SLOVES-18-0002-0607
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kult.
ZÁVODNÝ VÝBOR
BYTHERM, s. r. o.
987 01 POLTÁR, Sklárska 43

BYTHERM, s.r.o. , Mestský bytový podnik
P o l t á r, IČO: 31601685

Z Á S A D Y
Hospodárenia so sociálnym fondom

Sociálny fond slúži pracovníkom Bytherm s.r.o. a jeho využitie je orientované v tomto smere, aby spĺňalo ustanovenia zákona NR SR č. 152/94 Z. z. v znení neskorších predpisov, aby prinášalo maximálny prospech najmä z hľadiska vytvárania čo najpriaznivejších podmienok práce a obnovy pracovnej sily.

I. T v o r b a f o n d u

Sociálny fond sa tvorí

- **povinného prídelt vo výške 0,6 % až 1 %** zo základu ustanoveného v §3 ods. 1 a) zákona o sociálnom fonde. Ak zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok dosiahne **zisk** a splní si všetky odvodové povinnosti **povinný prídelt bude 1%**. Ak zamestnávateľ za predchádzajúci kalendárny rok vykáže **stratu povinný prídelt bude 0,6%**.
- **prídeltom vo výške vo výške 0,5 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde v úplnom znení / § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 citovaného zákona./
- ďalším zdrojom fondu podľa § 4 ods. 2 a 3.

II. P o u ž i t i e f o n d u

1) Stavovanie

Zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky, ktorých úhrada sa bude riadiť podľa schválenej kalkulácie .

2) Sociálna oblasť

- a) Individuálna domáca a zahraničná rekreácia- pracovníkovi sa zo sociálneho fondu poskytne maximálne 200-€. Príspevok sa poskytne len v prípade dostatku finančných prostriedkov sociálneho fondu .
- b) Každý pracovník, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 1 rok dostane na Mikuláša vianočné cukrovinky v hodnote 12 €.
- c) Na Vianoce bude pracovníkovi, ktorý v organizácii odpracuje najmenej 1 rok poskytnutý finančný príspevok maximálne 100 €.
- d) K Medzinárodnému dňu žien, každej pracovníčke, ktorá odpracuje v organizácii najmenej 1 rok poskytne dar v hodnote 10€.
- e) Pri úmrtí zamestnanca, alebo jeho rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka, nezaopatrené dieťa a rodičia – žijúci v spoločnej domácnosti) bude zo sociálneho fondu vyplatený príspevok vo výške 50€ po predložení úmrtného listu.

III. Hospodárenie s fondom

- 1) O tvorbe a použití fondu zostavuje zamestnávateľ a odborová organizácia zásady a rozpočet, ktoré schvaľuje členská schôdza.
- 2) Prostriedky fondu sa evidujú na osobitnom analytickom účte.
- 3) Prevod prídeltu do fondu sa uskutočňuje zálohovo mesačne, vyúčtovanie sa uskutoční na základe ročnej účtovnej závierky.
- 4) Na poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu nie je právny nárok. Pri použití prostriedkov z fondu sa postupuje v súlade so schválenými zásadami a rozpočtom.
- 5) Nevyčerpané prostriedky koncom roka neprepadávajú, ale sa prevádzajú do nasledovného roka.
- 6) Prostriedky poskytnuté zo sociálneho fondu sa zdaňujú v súlade so zákonom o dani z príjmov.

Zásady boli schválené na členskej schôdzi dňa. 9.11.2021

za Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár
Mgr. Branislav Matúška
konateľ spoločnosti

za ZO SLOVES Bytherm, s.r.o., MsBP Poltár
Ján KOLLÁR
predseda ZO

