

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA**

**uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO**

**a**

**Združením bytového hospodárstva na Slovensku**

**na rok 2024 - 2027**

# I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

## Článok 1 Zmluvné strany

Odborový zväz KOVO (ďalej len „**OZ KOVO**“)  
Bajkalská 29/A, 821 01 Bratislava  
zastúpený **Ing. Jánom Šlaukom**, podpredsedom Rady OZ KOVO.

Združenie bytového hospodárstva na Slovensku (ďalej len „**ZBHS**“)  
Janka Kráľa 1620/1, 974 01 Banská Bystrica  
zastúpené **Ing. Pavlom Bielikom**, prezidentom ZBHS.

## Článok 2 Účel kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa (ďalej len „**KZVS**“) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, a to v súlade s platnými právnymi predpismi, s cieľom vytvárať priaznivejšiu úpravu pracovných podmienok zamestnancov vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov a v záujme vytvárania stabilnej sociálnej politiky.

## Článok 3 Záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetky odborové organizácie združené v OZ KOVO a zamestnávateľské organizácie združené v ZBHS (ďalej len „**zamestnávatelia**“) a ich prípadných právnych nástupcov, pričom platí podmienka súbežného členstva v týchto subjektoch. Zoznam zamestnávateľských organizácií združených v ZBHS, na ktoré sa táto KZVS vzťahuje, tvorí **Prílohu č. 2** k tejto KZVS.
2. Táto KZVS sa vzťahuje na všetkých zamestnancov predmetných organizácií. Na dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v podnikových kolektívnych zmluvách (ďalej len „**PKZ**“).
3. Odvetvová príslušnosť KZVS je vyjadrená kódmi Štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE Rev. 2 podľa Vyhlášky Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 306/2007 Z.z.). Kódy na úrovni skupiny (trojmiestny kód SK NACE rev. 2) sú nasledovné:
  - 35.3 – Dodávka pary a studeného vzduchu
  - 68.2 – Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností
  - 68.3 – Činnosť v oblasti nehnuteľností na základe poplatkov alebo zmlúv.
4. Zmluvné strany môžu, v zmysle ustanovenia § 9a zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení jeho zmien a doplnkov, Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR oznámiť, že uzatvorili reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. O prípadnom využití tohto práva sa obidve zmluvné strany budú pred podaním oznámenia navzájom informovať.

## II. PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

### Článok 4 Spoločné záväzky

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. V súlade s touto KZVS viesť organizácie v rozsahu svojej pôsobnosti ku kolektívnemu vyjednávaniu s cieľom uzavrieť PKZ.
4. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku, i na verejnosti.

### Článok 5 Vyhlásenie ZBHS

ZBHS bude presadzovať, aby členské organizácie - zamestnávatelia v rámci súčinnosti vopred prerokovali s príslušným odborovým orgánom opatrenia obsiahnuté v ustanovení § 237 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“), ako aj tie, ktoré sú obsahom formulované ako povinnosť zamestnávateľa (v jednotlivých ďalších ustanoveniach Zákonníka práce) a prerokovali ich s príslušným odborovým orgánom.

### Článok 6 Záväzky ZBHS

ZBHS bude viesť zamestnávateľov, aby:

1. Písomne informovali príslušný odborový orgán:
  - a) o zásadných otázkach, týkajúci sa rozvoja a činnosti zamestnávateľa,
  - b) o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch a o perspektíve zamestnávateľa.

Pre tieto účely poskytuje zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská, s cieľom dosiahnuť dohodu.

2. Pre nevyhnutnú pracovnú činnosť odborovej organizácie poskytnú bezplatne, v primeranom rozsahu a podľa prevádzkových možností, miestnosti s nevyhnutným vybavením, a aby hradili náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Pri vykonávaní štrukturálnych a organizačných zmien a racionalizačných opatrení, ktoré budú mať dopad na existenciu alebo zrušenie pracovných pozícií (§ 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce), vytvárali podmienky pre ochranu zamestnancov, ktorých vek je blízky dôchodkovému veku a ktorých rodiny patria do nízkopríjmovej skupiny sociálne slabých občanov. Bližšie podmienky budú dohodnuté v PKZ.
4. Na základe dohody o zrážkach zo mzdy bezplatne vykonávali zrážku zo mzdy zamestnancovi, a to vo výške a na účet určený zamestnancom v predmetnej dohode. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 kalendárnych dní pred výplatným termínom. Konkrétne podmienky sa môžu dohodnúť v PKZ.

5. Pre racionálnu a efektívnu prácu a činnosť odborovej organizácie, aj so zreteľom na zachovanie sociálneho zmiernu u zamestnávateľov, umožnia v zmysle §230 odst.1 Zákonníka práce primeraným spôsobom, na ktorom sa odborová organizácia so zamestnávateľom dohodne, oslovovať zamestnancov za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii. Spôsob a formu dohodne príslušný odborový orgán so zamestnávateľom.

### **Článok 7** **Závazky OZ KOVO**

OZ KOVO sa zaväzuje, že bude viesť základné organizácie OZ KOVO, aby:

1. Členovia príslušného odborového orgánu zachovávali mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohli dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa.
2. Príslušné odborové orgány dbali o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) a o zamestnanosti, a aby organizovali účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.
3. Príslušné odborové orgány vykonávali v zamestnávateľských organizáciách kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Pritom sú oprávnené najmä:
  - a) vstupovať na pracoviská organizácií, s vedomím zamestnávateľa,
  - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
  - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
  - d) vyžadovať od zamestnávateľov, aby dali pokyn na odstránenie zistených závad,
  - e) navrhovať zamestnávateľom, orgánom im nadriadeným a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv.
4. Príslušný odborový orgán je výbor základnej organizácie OZ KOVO pôsobiaci u zamestnávateľa, ktorý je zmluvnou stranou pri uzatváraní PKZ

### **Článok 8** **Politika zamestnanosti**

1. Zamestnávateľa v rámci svojich potrieb a možností uprednostnia pri zamestnávaní zamestnancov pracovný pomer na dobu neurčitú ako štandardnú formu pracovnoprávneho vzťahu.
2. Zamestnávateľa sa zaväzujú, v prípadoch skončenia pracovného pomeru, v dôsledku uskutočňovaných štrukturálnych a organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, ďalej v prípade zrušenia alebo zániku zamestnávateľskej organizácie, poskytnúť alebo zabezpečiť poskytnutie základných informácií, týkajúcich sa postupu a podmienok pri zaevidovaní sa na príslušnom úrade práce (vrátane povinnosti vydať alebo zabezpečiť vydanie príslušných potvrdení pre tento účel) a informácií o najvhodnejších a odporúčaných

formách, spôsoboch a postupoch pri hľadaní novej práce, vrátane inštruktáže a metodologickej pomoci.

3. ZBHS sa zaväzuje, že bude viesť zamestnávateľov k tomu, aby podľa svojich možností neuplatnili výpovedný dôvod podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce:
  - a) u zamestnancov 5 rokov a menej pred vznikom nároku na starobný dôchodok a ktorí zároveň s touto podmienkou odpracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov (na základe zápočtu rokov) 30 a viac rokov, alebo
  - b) ak sú obaja manželia zamestnancami rovnakého zamestnávateľa a jednému z manželov skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnávateľ neukončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1. písm. a) alebo b) Zákonníka práce druhému z manželov po dobu 1 roka odo dňa skončenia pracovného pomeru s prvým z manželov, pokiaľ minimálne jeden z manželov odpracoval v danej spoločnosti minimálne 3 roky,
  - c) u zamestnancov starajúcich sa o nepľnoleté dieťa do 10 rokov veku jeho života,
  - d) u osamelého zamestnanca, ktorý sa trvalo stará o dieťa do dovŕšenia 15. roku veku jeho života,
  - e) u zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa odpracovali viac ako 30 rokov.
4. Zamestnávateľa sa zaväzujú v rámci svojich možností vytvárať pracovné miesta alebo spolupracovať s inými zamestnávateľmi pri vytváraní pracovných miest s vhodnými podmienkami pre zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí pri výkone práce pre zamestnávateľa utrpeli pracovný úraz alebo boli postihnutí chorobou z povolania.

Zamestnávateľa sú povinní v rámci svojich potrieb a možností umožniť im získanie, prehĺbenie a zvýšenie potrebnej kvalifikácie.
5. Zmluvné strany v PKZ môžu, v prípade relevantných pracovných profesií, dohodnúť podmienky práce doma tzv. home office nad rámec platných ustanovení Zákonníka práce. Predmetom úpravy v PKZ môže byť napríklad špecifikácia pracovných profesií, ktoré majú nárok na výkon práce z domu, špecifikácia situácií za ktorých je možné vykonávať prácu z domu, definícia presného času, počas ktorého je možné realizovať tzv. právo na odpojenie, t.j. dohodou určiť časový úsek dňa, kedy nemá zamestnanec povinnosť sledovať elektronické pracovné prostriedky ako je služobný telefón a elektronická pošta.

### **III. PRACOVNOPRÁVNÁ OBLASŤ**

#### **Článok 9 Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je maximálne 37,5 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 37,5 hodín týždenne, resp. u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, má pracovný čas maximálne 37,5 hodín týždenne.
2. Pracovný čas je možné v organizáciách rozvrhnúť na jednotlivé dni, týždne, príp. mesiace aj nerovnomerne v zmysle § 87 Zákonníka práce. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť

najneskôr v rámci kalendárneho roka, u pružnej pracovnej doby v rámci kalendárneho mesiaca.

3. Rozvrhnutie pracovného času, zmennosť, začiatok a koniec pracovného času, prípadne prestávky v práci pre všetkých zamestnancov, je možné dohodnúť v PKZ.
4. Nepretržitým pracovným režimom sa rozumie práca vo všetkých zmenách, rozvrhnutých na 24 hodín denne a všetky kalendárne dni v týždni.
5. V PKZ sa môže dohodnúť zamestnávateľ a príslušný odborový orgán na skrátení rozsahu pracovného času so zachovaním mzdy v príslušnom pracovnom dni za predpokladu, že vnútorná teplota nameraná v príslušnom objekte zamestnávateľa o 12:00 prekročí 30°C vždy o ½ hodinu za každý jeden stupeň Celzia.
6. Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo ju s ním za tých istých podmienok dohodnúť v pracovnej zmluve.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje zaviesť objektívny, hodnoverný a zamestnancom dostupný systém evidencie pracovného času, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým zamestnancom.

#### **Článok 10** **Nadčasová práca**

Celkový rozsah nadčasovej práce pre jednotlivé organizačné útvary, alebo pracoviská a jeho prípadné prekročenie, dohodne zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce.

#### **Článok 11** **Pracovná pohotovosť**

1. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
2. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku podľa § 96 ods. 2 Zákonníka práce, patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi mzda nepatrí.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

## **Článok 12**

### **Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno**

1. V PKZ možno predĺžiť výmeru dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ v prípade, ak to jeho prevádzkové podmienky dovoľujú poskytne v kalendárnom roku osamelým ženám a osamelým mužom starajúcim sa o deti do 10 rokov veku na ich žiadosť pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke najmenej 3 pracovných dní.
3. Zamestnávateľ poskytne osamelým matkám a osamelým mužom s deťmi do 10 rokov veku na ich žiadosť popri dovolenke 2 týždne neplateného voľna v kalendárnom roku na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody.

## **Článok 13**

### **Prekážky v práci**

1. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy najmenej vo výške 50% jeho priemerného zárobku.
2. Ak zamestnávateľ v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy najmenej v sume 70% jeho priemerného zárobku.
3. Po uplynutí skúšobnej doby u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke minimálne jeden deň nad rámec stanovený §141 Zákonníka práce v týchto prípadoch:
  - a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných,
  - b) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov,
  - c) z dôvodov sťahovania s vlastným nábytkom, bez ohľadu na miesto sťahovania, mimo miesta bydliska,
  - d) pri narodení dieťaťa, pokiaľ zamestnávateľ nepodporuje narodenie dieťaťa formou finančného príspevku,

Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy, nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom nároku na pracovné voľno.

4. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi pri narodení dieťaťa poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.
5. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno pri dôležitých osobných prekážkach v práci (popri druhoch osobných prekážok v práci podľa Zákonníka práce), a to za podmienok dohodnutých v PKZ.

## **Článok 14**

### **Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. 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 najmenej v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť. Odstupné nad rámec dohodnutý v tejto KZVS, poskytnú zamestnávateľia za podmienok \_\_\_\_\_ a vo výške dohodnutej v PKZ.
4. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.



## **Článok 15** **Odchodné**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

## **Článok 16** **Odborové funkcie a činnosti**

1. Zamestnávateľa:
  - a) zamestnancom - funkcionárom OZ KOVO poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy (klasifikované ako výkon práce) k výkonu odborových funkcií, k účasti na akciách organizovaných OZ KOVO (zasadnutia komisí a ostatných orgánov, školenia, konferencie, zjazdy a pod.),
  - b) obdobne zamestnancom - funkcionárom príslušného odborového orgánu OZ KOVO poskytnú pracovné voľno s náhradou mzdy (klasifikované ako výkon práce) na výkon odborárskej činnosti, pričom bližšie podmienky sa dohodnú v PKZ.
2. Zamestnávateľa umožnia odborovým funkcionárom účasť na vzdelávaní podľa § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľa poskytnú členom príslušného odborového orgánu na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne minimálne v rozsahu určenom v zmysle § 240 odseku 3 Zákonníka práce, pričom v PKZ sa môže dohodnúť konkrétny rozsah – poskytnutý čas nad rámec tohto rozsahu alebo plnenie toho záväzku finančnou kompenzáciou.

## **Článok 17** **Náhrady výdavkov pri pracovných cestách**

Zásady, spôsob a výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov o cestovných náhradách (ďalej len „**zákon o cestovných náhradách**“), budú upravené v PKZ.

## **IV. SOCIÁLNA OBLASŤ**

### **Článok 18** **Sociálny fond**

Zamestnávateľa na plnenie úloh v sociálnej oblasti tvoria sociálny fond, v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde (ďalej len „**zákon o sociálnom fonde**“) takto:

1. Povinný príděl:

- a) Zamestnávateľia, ktorí dosiahli v predchádzajúcom roku zisk a ktorí splnili všetky daňové a odvodové povinnosti, môžu v PKZ dohodnúť tvorbu fondu vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, ako povinný prídela do sociálneho fondu.
  - b) Zamestnávateľia, ktorí za predchádzajúci rok nedosiahli zisk, sú povinní tvoriť sociálny fond vo výške 0,6% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, ako povinný prídela do sociálneho fondu.
2. Ďalší prídela do sociálneho fondu až do výšky 0,5% stanoveného základu je možné dohodnúť v PKZ v zmysle § 3 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom fonde.
  3. Zamestnávateľia sú povinní v PKZ dohodnúť spôsob použitia sociálneho fondu a predkladať príslušnému odborovému orgánu minimálne raz ročne správu o jeho čerpaní.

### **Článok 19** **Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľia sú povinní (§ 152 Zákonníka práce) zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.
2. Hodnota jedného hlavného teplého jedla, v závislosti od ekonomických možností zamestnávateľa, sa dohodne v PKZ a bude sa približovať úrovni výšky stravného (podľa možnosti zabezpečenia miesta stravovania), poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, vydaného podľa zákona o cestovných náhradách.
3. Zamestnávateľia sa zaväzujú prispievať na stravovanie, okrem príspevku vyplývajúceho zo Zákonníka práce, aj príspevkom zo sociálneho fondu, ktorého výška bude dohodnutá v PKZ.
4. Ďalšie konkrétne podmienky, napr. stravovanie dôchodcov a zamestnancov pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci a tých, ktorým častá zmena miesta výkonu práce vyplýva zo zvláštnej povahy povolania, sa dohodnú v PKZ.
5. Nárok na príspevok na stravovanie, na hlavné jedlo v príslušný pracovný deň vzniká zamestnancovi, ak výkon jeho práce je dlhší ako štyri hodiny,
6. Ak pracovná zmena presahuje viac ako 11 hodín možno v PKZ dohodnúť poskytnutie ďalšieho hlavného jedla, resp. príspevku.
7. Ak zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie poskytovaním stravovacích poukážok alebo finančného príspevku, hodnota stravovacej poukážky alebo príspevku nesmie byť nižšia ako 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.

### **Článok 20** **Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. V PKZ možno dohodnúť, že zamestnávateľia umožnia zamestnancom od dohodnutého dátumu účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení, keď výšku príspevku zamestnávateľa, ako aj zamestnancov a prípadné ďalšie podmienky sa dohodnú skôr, ako dôjde k uzavretiu zamestnávateľskej zmluvy a jej podpísaniu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
2. Suma vyplatená zamestnávateľom na DDS je súčasťou mzdových nákladov zamestnávateľa. Výška príspevku zamestnávateľa, výška príspevku zamestnanca a podmienky sa dohodnú v PKZ.

## **Článok 21**

### **Ostatné sociálne služby**

Zamestnávateľia sa zaväzujú vytvárať spolu s príslušnou odborovou organizáciou priaznivé podmienky pre možnosť zabezpečovania rôznych foriem sociálnych benefitov, napr. teambuildingových alebo rodinných podujatí.

## **Článok 22**

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

Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základnou povinnosťou zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 MOP, Rámcovej smernice 89/391/EHS, Zákonníka práce a zákona NR SR č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“).

Za účelom naplnenia tejto povinnosti sa zamestnávateľia zaväzujú:

- a) Dodržiavať povinnosti stanovené osobitnými predpismi (§ 146 a následné ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), prijímať opatrenia na zaistenie bezpečnosti pri práci, dodržiavať intervaly odborných prehliadok a skúšok výrobnotechnických zariadení a podmienok pre bezpečnú prevádzku technických zariadení, vytvárať optimálne pracovné podmienky a znášať náklady s tým spojené.
- b) Na návrh príslušnej odborovej organizácie vymenovať zástupcu, resp. zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Tomuto poskytnúť potrebnú pomoc a informácie tak, ako to určuje § 19 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vrátane školenia, za účelom vytvorenia nevyhnutých podmienok pre výkon jeho funkcie a jemu stanovených úloh.
- c) Najmenej raz za rok vydať príkaz na vykonanie spoločnej previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s povereným členom príslušného odborového orgánu, ktorého ustanovil pre výkon tejto kontroly príslušný odborový orgán (Výbor ZO OZ KOVO) ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a v stanovených termínoch odstrániť zistené nedostatky.
- d) Vykonávať preukázateľne vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vstupné a periodické oboznamovanie a informovanie zamestnancov formou školení. Pri prevedení zamestnancov na inú prácu vykonávať školenia pred výkonom nebezpečných prác a pri vykonávaní prác na pracoviskách s ohrozeniami (§ 7 ods. 3 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).
- e) Poskytovať zamestnancom bezplatne, na základe hodnotenia nebezpečenstiev a posúdenia rizika, v súvislosti s pracovnými činnosťami zamestnávateľa, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, v zmysle zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktorý zamestnávateľ vypracuje podľa pracovných činností vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia.
- f) Zabezpečovať včasné vyšetrenie, odškodnenie, pracovných úrazov, chorôb z povolania alebo iných poškodení zdravia z práce a o týchto udalostiach bezodkladne informovať zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
- g) V PKZ zmluvné strany môžu dohodnúť poskytovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov nepretržitých prevádzok.
- h) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súčinnosti s odborovou organizáciou prijať plán na predchádzanie psychosociálnym rizikám, ich znižovaniu alebo ich obmedzeniu.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať zdravé psychosociálne pracovné prostredie pre zamestnancov ako súčasť plánovania a vykonávania opatrení v oblasti ochrany práce a predchádzať tak pracovnému stresu, ktorý vzniká ako objektívny dôsledok negatívnych psychologických, fyzických a sociálnych vplyvov, vyplývajúcich z nevhodnej organizácie a riadenia práce na pracovisku, ako aj z tých sociálnych vzťahov na pracovisku.

#### **Článok 23**

#### **Kvalifikácia, rekvalifikácia**

1. Zamestnávateľia budú v rámci svojich možností a potrieb pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a sú im povinní umožniť udržiavanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov. Pri zvyšovaní a udržiavaní kvalifikácie poskytujú zamestnávateľia zamestnancom pracovné úľavy, vrátane hmotného zabezpečenia podľa príslušných právnych predpisov.
2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi štúdium popri zamestnaní na zvýšenie kvalifikácie. Náležitosti dohody obsahuje § 155 Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov rekvalifikáciu najmä vtedy, ak jej realizáciou možno predísť skončeniu pracovného pomeru u zamestnávateľa a zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu.
4. V prípade zavádzania nových technológií do výrobného procesu, v dôsledku ktorého príde k objektívnej strate pracovných miest, má zamestnanec právo na vzdelávanie, t.j. tréning alebo rekvalifikáciu v rozsahu najmenej 5 pracovných dní s náhradou mzdy, s cieľom zabezpečiť opätovné zaradenie zamestnanca na inú pracovnú pozíciu u toho istého zamestnávateľa.

## **V. MZDOVÁ OBLASŤ**

#### **Článok 24**

#### **Minimálna mzda**

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu mzda, ktorá nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Zamestnávateľ zaručuje zamestnancom minimálnu mzdu vo výške a za podmienok, stanovených zákonom č. 663/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov o minimálnej mzde.

#### **Článok 25**

#### **Mzdové podmienky**

1. Základnou zložkou mzdy je tarifná mzda poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Výška tarifnej mzdy je uvedená v **Prílohe č. 1** k tejto KZVS.
2. Pre účely tejto KZVS a PKZ sa za mzdové podmienky považuje vymedzenie jednotlivých zložiek mzdy, ich výška a podmienky poskytovania. Zamestnávateľia a príslušné odborové organizácie dohodnú mzdové podmienky v PKZ podľa špecifikácie v tomto bode.

## **Článok 26** **Tarifná sústava**

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe kvalifikácie a dohodnutého druhu práce do tarifnej triedy. Zamestnancovi potom patrí tarifná mzda vo výške mzdovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený. Pričom sa odporúča, aby bol naďalej používaný 12 stupňový systém.
2. Ak zamestnávateľ preradí zamestnanca z dôvodov na strane zamestnávateľa, na základe dohodnutej zmeny pracovnej zmluvy na pracovné miesto s nižšou mzdovou tarifou, bude zamestnancovi priznaný a vyplácaný doplatok k novej mzde na výšku doterajšej mzdy po dobu 2 mesiacov.
3. 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 nedohodli inak.

## **Článok 27** **Mzdové zvýhodnenia**

V PKZ možno dohodnúť výhodnejšie mzdové zvýhodnenia v jednotlivých režimoch práce a to za prácu nadčas, za prácu v dňoch pracovného voľna, za prácu vo sviatok, za nočnú prácu, za sťažený výkon práce a ďalšie mzdové zvýhodnenia nad rámec Zákonníka práce a za nasledujúcich podmienok tejto KZVS:

- a) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25% jeho priemerného zárobku. Zamestnancom vykonávajúcim rizikovú prácu patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 35% ich priemerného zárobku. Ak prácu nadčas vykonáva zamestnanec v sobotu alebo v nedeľu prislúcha mu príplatok vo výške najmenej 50% jeho priemerného zárobku. Prípadné ďalšie zvýšenie mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas možno dohodnúť v PKZ.
- b) V PKZ možno dohodnúť príplatok za prácu v odpoľudňajšej zmene, vykonávanú vo viaczmennom režime v čase od 14,00 – 22,00 hodiny.
- c) Za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40% minimálnej mzdy v eurách podľa osobitného predpisu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Vyššiu kompenzáciu, resp. vyplácanie možno dohodnúť v PKZ.
- d) Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde najmenej vo výške 100% priemerného zárobku. Vyššie mzdové zvýhodnenie možno dohodnúť v PKZ.
- e) Za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 2 Zákonníka práce, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje používanie osobných ochranných pracovných pomôcok zamestnancom na zníženie zdravotného rizika, patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdová kompenzácia vo výške najmenej 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu. Vyššiu kompenzáciu možno dohodnúť v PKZ.

- f) Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v odpoľudňajšej zmene, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu mzdové zvýhodnenia kumulovane. Ak sa zamestnancovi za túto prácu nadčas poskytlo pracovné voľno, príplatky mu nepatria. V PKZ je možno dohodnúť iný spôsob.

### **Článok 28** **Všeobecné ustanovenia**

1. Výška zložiek mzdy a celková mzda jednotlivca sa nezverejňuje. Za zverejnenie sa nepovažuje oboznámenie sa s potrebnými údajmi člena, povereného evidenciou členských príspevkov pre účely príslušnej odborovej organizácie, ktorý je povinný zachovávať mlčanlivosť. Poverení členovia príslušnej odborovej organizácie so získanými údajmi môžu narábať len tak, aby neporušili zákon o ochrane osobných údajov. Za zverejnenie sa nepovažuje ani skutočnosť, ak sa príslušný odborový funkcionári oboznámia s údajmi o mzde pri výkone kontroly dodržovania mzdových predpisov podľa § 239 Zákonníka práce.
2. Zmluvné strany OZ KOVO a ZBHS sa dohodli, že zamestnávateľa budú poskytovať príslušnej odborovej organizácii údaje o plnení mzdového systému a údaje o mzdách analytickej povahy, slúžiace pre hodnotenie mzdového systému a vývoja. Sú to najmä tieto údaje:
  - a) evidenčný a prepočítaný počet zamestnancov,
  - b) priemerné mzdy,
  - c) objem vyplatených mzdových prostriedkov za organizačné celky,
  - d) jednotlivé príplatky - mzdové zvýhodnenia za prácu vykonávanú v nadčase, resp. v sobotu, nedeľu a sviatok a pod.,
  - e) celkový počet odpracovaných hodín, z toho v nadčase.
3. V PKZ bude spresnený spôsob výpočtu priemerného zárobku na pracovnoprávne účely. Ide najmä o stanovenie zápočtu časti mzdy, vyplácanej za dlhšie časové obdobie, výpočet priemerného zárobku pri skrátení pracovného času a výpočet pravdepodobného zárobku.
4. V PKZ sa uvedú termíny výplaty mzdy.

### **Článok 29** **Valorizácia miezd**

Zamestnávateľa budú v rámci svojich možností vytvárať podmienky na nárast priemerných miezd v závislosti od inflácie, uvádzanej v makroekonomických východiskách štátneho rozpočtu na bežný rok, čo dohodnú v PKZ.

### **Článok 30** **Ďalšie formy odmeňovania zamestnancov**

Ďalšie formy a spôsoby odmeňovania, poskytované zamestnávateľom zamestnancovi, ako odmeny, mimoriadne prémie, odmeny pri pracovných a životných jubileách, 13. plat, dovolenkový príspevok a iné môžu byť dohodnuté v PKZ.

## VI.ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### Článok 31 Záverečné dojednania

1. Táto KZVS nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
2. Účinnosť tejto KZVS začína dňom 01.12.2024 a končí dňom 31.12. 2027 s výnimkou mzdovej časti, o ktorej sa bude vyjednávať podľa bodu 4 tohto článku KZVS.
3. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZVS jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky, vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
4. Túto KZVS a jej rozsah možno zmeniť len po dohode zmluvných strán. Návrh na zmenu KZVS môže písomne predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Povinnosť vyjednávať vzniká vtedy, ak došlo k zmene právnych predpisov, na základe ktorých bola uzatvorená. Povinnosť druhej strany kolektívne vyjednávať mzdovú časť , vrátane stupnice mzdových taríf vzniká k 1. januáru bežného roka, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.
5. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZVS a jej účinnosti ako obdobie sociálneho zmieru.
6. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že v prípade potreby robiť výklad jednotlivých ustanovení a obsahu tejto kolektívnej zmluvy, budú vykonávať spoločne predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto kolektívnu zmluvu podpísali.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto kolektívnej zmluvy, najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do 14 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.
8. Zmluvné strany sa dohodli o výmene nevyhnutných informácií, potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy.
9. Kontrola plnenia tejto KZVS bude vykonaná k 31.12 každoročne na spoločných rokovaníach oboch partnerov.
10. KZVS je vyhotovená v šiestich rovnopisoch s tým, že každý rovnopis má právnu silu originálu. Každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia a dve vyhotovenia budú odstúpené MPSVaR SR k uloženiu.

V Nitre, dňa .....

Ing. Ján Šlauka,  
podpredseda Rady OZ KOVO

Ing. Pavol Bielik,  
prezident ZBHS

Príloha č. 1

STUPNICA MINIMÁLNYCH MZDOVÝCH TARÍF

Tarifná trieda (TT)	Mzdové tarify 2024
	EUR
<b>1</b>	750 €
<b>2</b>	774 €
<b>3</b>	799 €
<b>4</b>	830 €
<b>5</b>	903 €
<b>6</b>	935 €
<b>7</b>	992 €
<b>8</b>	1047 €
<b>9</b>	1 105 €
<b>10</b>	1 160 €
<b>11</b>	1 233 €
<b>12</b>	1 274 €



## Príloha č. 2

### Z o z n a m zamestnávateľov, ktorí sú členmi ZBHS a pôsobi v nich ZO OZ KOVO

P. č.	Obchodné meno a sídlo	IČO	SK NACE
1.	<b>BARDBYT, s.r.o.</b> Moyzesova 7, 085 01 Bardejov	36 476 633	68320
2.	<b>BYSPRAV spol. s r.o.</b> Nová Doba č. 924/13, 924 01 Galanta	36 226 599	35300
3.	<b>Bytkomfort, s.r.o.</b> SNP 9, 940 60 Nové Zámky	36 555 193	35300
4.	<b>Bytové hospodárstvo Hlohovec, s.r.o.</b> Za poštou 7, 920 01 Hlohovec	36 235 130	35300
5.	<b>Bytový podnik Trebišov, s.r.o.</b> Puškinova 18, 075 01 Trebišov	36 175 706	35300
6.	<b>Enerbyt s.r.o.</b> Lipová 1/939, 943 01 Štúrovo	36 753 491	35300
7.	<b>Mestská bytová správa, s.r.o.</b> Tržná 2, 979 01 Rimavská Sobota	36 045 888	68320
8.	<b>Mestský bytový podnik Nové Mesto nad Váhom s.r.o.</b> Vajanského 2116/16, 915 01 Nové Mesto nad	36 310 743	35300
9.	<b>Mestský bytový podnik Šurany, s.r.o.</b> Školská 2, 942 01 Šurany	36 561 011	35300
10.	<b>SLOBYTERM, spol. s r.o.</b> Levočská 20, 064 01 Stará Ľubovňa	31 719 104	35300
11.	<b>Službyt Nitra, s.r.o.</b> Janka Kráľa 122, 949 01 Nitra	31 447 929	68320
12.	<b>BYP, s.r.o.</b> Hviezdoslavova 141, 03301 Liptovský Hrádok	36 43 72 63	35300