

Dokument:

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK
2020**

Obsah:

- I. kapitola - Úvodné ustanovenia
- II. kapitola - Vzťahy medzi zmluvnými stranami
- III. kapitola - Postup pri vybavovaní sťažností zamestnancov
- IV. kapitola - Pracovno-právne nároky a podmienky
- V. kapitola - Sociálne podmienky zamestnancov
- VI. kapitola - Mzda, mzdové zvýhodnenia a náhrada za pracovnú pohotovosť
- VII. kapitola - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- VIII. kapitola - Záverečné ustanovenia

Počet strán: 26**Počet príloh:** 3**Platnosť od:** 1.4.2020**Zmena č.:** 0**Spracoval:** Ing.Katarína Babilonská - MLZM**Dátum:** 26.03.2020**Podpis:****Preveril:** Ing.Miroslav Semanič**Dátum:** 26.03.2020**Podpis:****Schválil:** Ing. Jaroslav Tkáč - konateľ- RS**Dátum:** 26.03.2020**Podpis:****Rozdeľovník:**

1. Ing. Jaroslav Tkáč – konateľ- RS
2. Ing. Štefan Ferencz – NRE
3. Ing.Miroslav Semanič – predseda ZO OZ KOVO
Tepelné hospodárstvo Košice
4. Ing.Miroslav Andrejco – člen výboru ZO OZ KOVO
Tepelné hospodárstvo Košice

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi

TEPELNÝM HOSPODÁRSTVOM spoločnosťou s ručením obmedzeným Košice (ďalej len *TEHO s.r.o. Košice*) v zastúpení ***Ing. Jaroslavom Tkáčom***, konateľom spoločnosti

a

ZO OZ KOVO Tepelné hospodárstvo Košice, v zastúpení ***Ing. Miroslavom Semaničom***, predsedom základnej odborovej organizácie.

I. KAPITOLA

Úvodné ustanovenia

§ 1

Predmet kolektívnej zmluvy

- 1. Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti, a to v súlade s platnými právnymi predpismi a stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.*

§ 2

Záväznosť kolektívnej zmluvy

- 1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre ZO OZ KOVO Tepelné hospodárstvo Košice na strane jednej a TEHO s.r.o. Košice na strane druhej.*
- 2. Táto kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných právnych nástupcov zamestnávateľa, na ktorých by v zmysle platných právnych predpisov prešli práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov.*

§ 3

Účinnosť

*Táto kolektívna zmluva je uzatvorená na obdobie od **01.04.2020** do **31.03.2021**. Platnosť nadobúda 01.04.2020 a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.*

Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, trvá do dojednaného termínu ich platnosti, resp. do prijatia dodatkov ku kolektívnej zmluve.

II. KAPITOLA

Vzťahy medzi zmluvnými stranami

§ 4

Spoločné záväzky

Účastníci sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti.
2. Vzájomne sa oboznamovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. Na všetkých pracoviskách zamedziť akejkoľvek diskriminácii zamestnancov z dôvodu veku, zdravotného stavu, pohlavia, národnosti, rasy, náboženského vyznania, členstva a výkonu funkcie v odborovej organizácii, politickej strane, hnutí a pod.
4. Dbáť na zachovanie sociálneho zmieru a minimalizáciu sociálneho napätia.
5. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku i na verejnosti.

§ 5

Informovanie

I. Zamestnávateľ sa zaväzuje priebežne informovať odborovú organizáciu o:

1. hospodárení TEHO s.r.o. Košice minimálne polročne
2. rozdelení a použití zisku po schválení Valným zhromaždením spoločnosti
3. činnosti podniku a otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom podniku, ak o to odborová organizácia požiada.

II. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať TEHO s.r.o. Košice o:

uzneseniach z konferencií, členských schôdzí a z rokovania výboru

§ 6

Spolurozhodovanie, prerokovanie

Zamestnávateľ TEHO s.r.o. Košice sa zaväzuje uskutočňovať spolurozhodovanie a prerokovanie s odborovou organizáciou nasledovným spôsobom:

- I. *Spolurozhodovanie, dohoda, predchádzajúci súhlas odborovej organizácie:*
 1. rozsah a podmienky práce nadčas
 2. pracovný poriadok organizácie
 3. vydanie pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
 4. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (alebo po dohode so zamestnancom)
 5. zavedenie pružného pracovného času
 6. určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
 7. rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na 2 časti
 8. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
 9. predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie
 10. skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni
 11. plán dovolení
 12. mzdové podmienky (ak nie sú dohodnuté so zamestnancom v pracovnej zmluve)
 13. výplatné termíny pre výplatu mzdy (prípadne aj dohoda v pracovnej zmluve)
 14. zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce
 15. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom
- II. *Vopred prerokovať:*
 1. hromadnú úpravu pracovnej doby
 2. skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžité skončenie pracovného pomeru pri závažnom porušení pracovnej disciplíny
 3. všetky opatrenia týkajúce sa väčšieho počtu zamestnancov v nasledovných oblastiach:
 - a) mzdových
 - b) pracovnoprávných
 - c) sociálnych
 - d) BOZP

§ 7

Odborové funkcie a činnosti

Členovia volených orgánov základnej odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu obchodného tajomstva alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Zamestnávateľ TEHO s.r.o. Košice sa zaväzuje poskytovať odborovej organizácii:

- I. *Podmienky pre činnosť ZO OZ KOVO Tepelné hospodárstvo Košice*
 1. bezplatné užívanie miestností, údržbu a upratovanie
 2. používanie telekomunikačných prostriedkov a rozmnožovacej techniky organizácie
 3. možnosť zrážania členských príspevkov zamestnávateľom na základe písomného súhlasu členov odborovej organizácie
- II. *Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno bez krátenia mzdy:*
 1. zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne (vrátane účasti na zasadnutiach vyšších orgánov OZ KOVO) alebo k činnosti nevyhnutnej pre odborovú organizáciu v

- nevyhnutnom rozsahu, ak túto činnosť nie je možné preukázateľne vykonať v mimopracovnom čase, po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa,
2. zamestnancom na účasť na odborovej schôdzi, členom ZO OZ KOVO Tepelné hospodárstvo Košice na aktívnu športovú účasť na športových hrách organizovaných príslušným odborovým orgánom OZ KOVO – po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa a po dojednaní rozsahu uvoľnenia, max. však 1 pracovný deň, 1 x za rok.

III. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy:

zástupcom zamestnancov na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

III. KAPITOLA

Postup pri vybavovaní sťažností zamestnancov

§ 8

Spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy

I. Riešenie kolektívnych sporov

Pri riešení kolektívnych sporov sa postupuje v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

II. Riešenie individuálnych sporov

1. *Individuálne spory t.j. spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom riešia ako ostatné nároky z pracovno-právnych vzťahov súdy.*
2. *V snahe predchádzať individuálnym sporom v oblastiach, o ktorých pojednáva táto KZ, zamestnanci uplatňujú svoje požiadavky voči zmluvným stranám písomnou formou adresovanou vedúcemu organizácie a príslušnej odborovej organizácii.*
3. *Uplatnená požiadavka sa rieši bezprostredne zodpovednými zamestnancami zamestnávateľa s cieľom dosiahnuť odstránenie sporu.*
4. *Pri neodstránení sporu bude tento riešený na úrovni zmluvných partnerov, zodpovedajúcich za vznik sporu*

Vzniknutý spor je potrebné riešiť bez zbytočného odkladu spravidla do 21 dní.

§ 9

Iné sťažnosti zamestnancov

Sťažnosti, ktoré sa nedotýkajú tejto KZ sa riešia v zmysle príslušných zákonných ustanovení platných v SR.

IV. KAPITOLA

Pracovno-právne nároky a podmienky

§ 10

1. *Na všetkých pracoviskách zamestnávateľa sa uplatňuje 37,5 hodinový ustanovený týždenný pracovný čas.*

Na pracoviskách s dvojzmenným a nepretržitým režimom, na mestskej plavárni a ČH zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom uplatňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, a to s rozvrhnutím na obdobie 12 mesiacov.

2. *Pracovný čas u zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je upravený 2 spôsobmi:*

a) *Pracovný čas začína od 7.00 hod. a končí sa o 15.00 hod. Obedňajšia prestávka u zamestnancov TEHO s.r.o. Košice sa čerpá od 11.00 hod. do 13.30 hod. a trvá 30 min. Zamestnávateľ umožní čerpať prestávku na jedenie a oddych aj v rozsahu nad 30 min. (trvanie prestávky najviac 1 hod.) za podmienky, že zamestnanec čas prekračujúci limit 30 minút nadpracuje v ten istý deň.*

b) *Pružný pracovný mesiac*

- *Zamestnanci s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 37,5 hodín/týždeň, ktorí sa neriadia zmenovým kalendárom, môžu využívať pružný pracovný mesiac so súhlasom riaditeľa spoločnosti, po predchádzajúcom súhlase príslušného námestníka riaditeľa.*
- *Po udelení súhlasu bude s nimi uzatvorená Dohoda o využívaní pružného pracovného času.*
- *Zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom kalendárnom mesiaci odpracovať celý určený mesačný pracovný čas. Dĺžka pracovnej zmeny je max. 9 hodín (bez prestávky na jedenie a oddych).*
- *Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku je od 8.00 do 14.00 hod.*
- *Zamestnanec si môže zvoliť začiatok pracovnej zmeny najskôr od 7.00 a jej ukončenie najneskôr o 17.00 (voliteľný pracovný čas 7.00 – 8.00 a 14.00 – 17.00).*
- *Prestávka na jedenie a oddych je upravená rovnako ako v bode mimo nadpracovania prekročenia limitu v ten istý deň.*

- V rámci mesiaca nadpracované hodiny sa môžu čerpať až po 14.00, do tohto času je zamestnanec povinný byť na pracovisku, resp. svoju neprítomnosť náležite ospravedlniť.
 - Odporúčame zamestnancom s pružným pracovným časom odchádzať z pracoviska po 14.00 hod až po zvážení všetkých predvídateľných situácií, ktoré môžu mať za dôsledok nedodržanie mesačného fondu pracovného času.
3. Na pracoviskách s nepretržitou prevádzkou je pracovný čas upravený odlišne. Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom zachováva doterajší systém dvanásťhodinových zmien (vyjadrené v hrubom pracovnom čase) s tým, že zabezpečí dodržanie nárokov na nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý odpočinok v týždni. Vzhľadom na dĺžku zmeny nad 11 hodín došlo k vzájomnej dohode, že prestávka na odpočinok a jedenie sa v zmysle § 91 ods. 2 predlžuje o 15 minút, teda na 0,75 hodín za pracovnú zmenu. Pracovná zmena začína o 7.00 a končí o 19.00, resp. o 19.00 a končí o 7.00. K čerpaniu prestávok dochádza po 5 hodinách od nástupu zmeny.

§ 11

Sviatky a dni pracovného pokoja

Sviatky a dni pracovného pokoja ustanovuje zákon č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch. Vzájomným dojednaním zmluvných strán sa pracovné voľno rozširuje v kalendárnom roku o ďalší deň:

Deň energetikov – 1 deň (1 pracovná zmena) v priebehu 4. štvrťroka - prac. voľno.
 Zamestnanci budú čerpať Deň energetikov (1 deň pracovného voľna) v deň určený po dojednaní s nadriadeným. Po tomto období nárok zaniká.

§ 12

1. Najneskôr 3 mesiace pred dovŕšením veku zakladajúceho nárok na odchod do starobného dôchodku zamestnávateľ prerokuje so zamestnancom usporiadanie jeho pracovného pomeru.
2. Zamestnanec je povinný čerpať aspoň 4 týždne z dovolenky, na ktorú mu vznikol nárok v danom kalendárnom roku (resp. jej pomernú časť pri vzniku pracovného pomeru v priebehu roka).
3. Zamestnávateľ prizná zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave spoločnosti a jeho pracovný pomer trvá nepretržite min.12 mesiacov zvýšenie základnej výmery dovolenky o 5 dní. Toto ustanovenie neplatí pre zamestnancov v nepretržitej prevádzke, ktorí budú mať týchto 5 dní prepočítaných na počet zmien preplatených v poslednom štvrťroku.
4. V prípade, že sa zistí pri dychovej skúške požitie alkoholu alebo omamných látok u zamestnancov TEHO s.r.o. Košice, klasifikuje sa to za závažné porušenie pracovnej disciplíny a dôjde k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Postup pri uskutočňovaní kontroly na požitie alkoholu alebo omamných látok upravuje „Smernica

na kontrolu požitia alkoholických nápojov, omamných látok alebo psychotropných látok.“

§ 13

Práca nadčas

1. *Rozsah nariadenej práce nadčas je stanovený limitom najviac 150 hodín ročne. Rozsah nadčasovej práce, ktorú môžu zamestnávateľ a zamestnanec dohodnúť nad tento limit, je ustanovený § 97 odst. 10 Zákonníka práce.*
2. *O nariadení práce nadčas v dňoch pracovného pokoja musia byť zamestnanci upovedomení najmenej 24 hodín pred nástupom na prácu, ktoré sú pripravené. To sa nevzťahuje na odstraňovanie havárií.*
3. *Po vzájomnej dohode v zmysle § 97 ods. 6 Zákonníka práce sa dodržanie týždenného rozsahu práce nadčas bude posudzovať v priemere za obdobie 12 mesiacov.*
4. *Odmeňovanie práce nadčas je stanovené v kapitole VI. § 27 ods. 1 tejto KZ.*

§ 14

Pracovná pohotovosť

1. *Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutých úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby bol mimo pracovného času pripravený, že bude povolaný na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť.*
2. *Pracovnú pohotovosť možno nariadiť v prípadoch:*
 - a) *na odstránenie porúch na tepelno-technickom zariadení*
 - b) *na likvidáciu havárií na tepelno-technickom zariadení*
 - c) *na odpratávanie snehu a pod.*
3. *O nariadení pracovnej pohotovosti musí byť zamestnanec preukázateľne upovedomený najmenej 24 hodín pred jej začiatkom, okrem mimoriadnych situácií.*
4. *Pracovná pohotovosť sa nariaďuje podľa potreby zamestnávateľa v bydlisku zamestnanca (pohotovosť na zavolanie).*
5. *Odmeňovanie pracovnej pohotovosti je stanovené v § 28 tejto KZ.*

V. KAPITOLA

Sociálne podmienky zamestnancov

§ 15

Sociálny fond

I. Tvorba sociálneho fondu

- 1. Tvorba SF, použitie SF a jeho vyúčtovanie sú stanovené zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.*
- 2. Fond sa tvorí ako úhrn povinného a nepovinného prídelu.
Povinný prídél podľa § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde je vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Nepovinný prídél je zo zisku po zdanení na základe schválenia Valným zhromaždením spoločnosti.*

II. Použitie SF

SF slúži najmä na zabezpečovanie týchto činností:

- 1. stravovanie zamestnancov*
- 2. služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov*
- 3. ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov*

§ 16

Sociálna starostlivosť o zamestnancov

- 1. Zamestnávateľ povinne zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.*
- 2. Zamestnávateľ s ohľadom na finančnú situáciu môže poskytnúť príspevok na odmeny a dary (bezplatní darcovia krvi, športové súťaže). Na poskytnutie príspevkov nie je právny nárok.*
- 3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom možnosť rekondično – ozdravných pobytov, a to nasledovne:
a) formou bezplatnej účasti na 5-dňových rekondično – ozdravných pobytoch v Bardejovských kúpeľoch jedenkrát za dva roky. Na tieto pobyty sa zamestnanec nahlasuje písomnou žiadosťou adresovanou zamestnávateľovi s potvrdeným súhlasom nadriadeného s čerpaním dovolenky v navrhnutom termíne pobytu.
Zamestnávateľ poskytne rekondično-ozdravný pobyt formou bezplatnej účasti len do výšky pobytu v kúpeľných domoch Ozón, Astória a Diana. Rozdiel v cene (doplato) za pobyt v hoteli Alexander si zamestnanec uhradí priamo na mieste.
Zamestnanec si vyberie potrebný počet dní dovolenky a uhradí cestu na miesto pobytu*

a späť. Náklady spojené so zabezpečeným ubytovaním, stravovaním a rehabilitačnými procedúrami uhrádza zamestnávateľ zo sociálneho fondu.

Päťdňovým pobytom sa rozumie 5 plných pobytových dní – 5 nocľahov a 5 plných penzií.

- b) Možnosť rekondično – ozdravných pobytov podľa bodu 3.a) sa vzťahuje na zamestnancov v evidenčnom stave, ktorých pracovný pomer v spoločnosti trvá minimálne 6 mesiacov.*
- 4. Zamestnancom, ktorí si zakúpia vakcínu proti chrípke a predložia potvrdenie o zaočkovaní, preplatí zamestnávateľ zo SF na základe predložených dokladov vynaložené výdavky na zaočkovanie.*
- 5. Zamestnávateľ bezplatným darcom krvi pri ich účasti na odbere krvi poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy nasledovne:*
- a) 1 pracovný deň pre bezpríspevkových darcov krvi na odber a na 1 pracovný deň bezprostredne nasledujúci po odbere krvi*
 - b) 1 pracovný deň pre bezpríspevkových darcov krvi na prevzatie Jánskeho plakety.*
 - c) 12 hodín pracovníkom v nepretržitej prevádzke.*
- Čerpanie voľna podľa bodu c) prináleží len tým zamestnancom, u ktorých uvedený deň je ich pracovným dňom.*
- 6. V prípade vlastnej svadby zamestnanca sa jeho nárok na voľno z dôvodu prekážky v práci určený v § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce rozširuje o 1 deň.*
- 7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 deň voľna pri narodení dieťaťa na vybavenie nevyhnutných legislatívnych náležitostí, s možnosťou vyčerpania voľna do 14 dní od narodenia dieťaťa.*
- 8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 1 deň voľna na sprevádzanie dieťaťa do 1. ročníka povinnej školskej dochádzky (prváčik).*
- 9. Poslancom samosprávy zamestnávateľ umožní na čas preukázateľnej účasti na rokovaní zastupiteľstva čerpať pracovné voľno s náhradou mzdy.*
- 10. Zamestnávateľ zabezpečí preventívne periodické lekárske prehliadky pre všetkých zamestnancov spoločnosti. Tam, kde nie je legislatívou alebo pracovnou zdravotnou službou doteraz určená častejšia perióda, zabezpečí zamestnávateľ po dohode s pracovnou zdravotnou službou zamestnancom preventívnu lekársku prehliadku každé 3 roky.*
- 11. Spoločnosť poskytuje prepravovaným osobám vo vozidlách spoločnosti poistné plnenie v prípade úrazu podľa podmienok uvedených vo vnútroodnikovej smernici „Poskytovanie poistných plnení z úrazového poistenia osôb prepravovaných motorovými vozidlami spoločnosti“.*

§ 17

Zásady pre poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu

1. Závodné stravovanie

*Zamestnancom v pracovnom pomere zabezpečuje zamestnávateľ teplé hlavné jedlo a poskytuje naň zo SF príspevok vo výške **0,40 €** a z prevádzkových nákladov zamestnávateľa **2,50 €** na jednu stravovaciu poukážku. Zamestnávateľ stravovacie poukážky*

poskytuje rovnomerne na jednotlivé mesiace podľa počtu odpracovaných dní jednotlivými zamestnancami. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v nepretržitej prevádzke 21 ks stravných lístkov na kalendárny mesiac. V prípade neprítomnosti, za ktoré zamestnávateľ lístky neposkytuje, je zrážka 1,5 stravného lístka za zmenu.

Na základe vzájomného dojednania zmluvných strán poskytuje zamestnávateľ stravovanie zamestnancom aj počas dovolenky, počas prvých 10 dní dočasnej práceneschopnosti z dôvodu pracovného úrazu a počas pracovného voľna na Deň energetikov. V ostatných prípadoch prekážok v práci zamestnávateľ stravné lístky neposkytuje.

Stravovacie poukážky sa poskytujú len zamestnancom v evidenčnom stave.

Zamestnávateľ poskytne stravovaciu poukážku aj za prácu mimo rozvrhu pracovných zmien (práca nadčas), ak sa práca uskutoční v deň, kedy mal mať zamestnanec podľa rozvrhu prac. zmien voľno a zároveň za podmienky, že práca nadčas trvala viac ako 4 hodiny. Stravovacia poukážka sa neposkytuje v prípade čerpania náhradného voľna, ak zamestnanec neodpracuje v daný deň viac ako 4 hodiny.

2. Zamestnávateľ zo SF poskytne pre zamestnancov na účel regenerácie pracovnej sily individuálnou formou poukážky určené na zabezpečenie regenerácie pracovnej sily vo výške **50 € za štvrt'rok**. Táto poukážka sa poskytne zamestnancovi, ak odpracuje nadpolovičnú väčšinu pracovných dní v danom štvrtroku.

Možnosť poskytnutia poukážok sa vzťahuje na zamestnancov v evidenčnom stave, ktorých pracovný pomer v spoločnosti trvá minimálne 6 mesiacov.

3. Na detskú rekreáciu môže zamestnávateľ v kalendárnom roku poskytnúť pre najviac dve nezaopatrené deti zamestnanca (veková hranica max. do ukončenia štúdia na strednej škole) príspevok zo sociálneho fondu v cene poukazu, maximálne však do výšky **120 € na 1 dieťa**. Jedná sa napr. o: letné prázdninové tábory, lyžiarske zájazdy, školy v prírode, školské výlety, tábory a pobytové sústredenia rôznych športových a záujmových krúžkov a združení, ozdravné pobyty, a to bez sprevádzania rodičom (s výnimkou v prípade dieťaťa so zdravotným postihnutím). Zamestnávateľ môže prispieť aj na úhradu nákladov na kurzy a krúžky pre dieťa zamestnanca.

Možnosť uchádzať sa o tento príspevok sa vzťahuje na zamestnancov v evidenčnom stave, ktorých pracovný pomer v spoločnosti trvá minimálne 6 mesiacov.

4. Odmeny a dary

Bezplatným darcom krvi prináleží zo sociálneho fondu peňažný dar v nasledujúcej výške:

pri 10 odberoch	- bronzová Plaketa prof. MUDr. Jána Janského	17,00 €
pri 20 odberoch	- strieborná Plaketa prof. MUDr. Jána Janského	50,00 €
pri 30 odberoch – ženy	- zlatá Plaketa prof. MUDr. Jána Janského	100,00 €
pri 40 odberoch – muži	- zlatá Plaketa prof. MUDr. Jána Janského	100,00 €
pri 60 odberoch - ženy	- diamantová Plaketa prof. MUDr. Jána Janského	200,00 €
pri 80 odberoch – muži	- diamantová Plaketa prof. MUDr. Jána Janského	200,00 €
pri 80 odberoch – ženy	- medaila Profesora MUDr. Jána Kňazovického	300,00 €
pri 100 odberoch – muži	- medaila Profesora MUDr. Jána Kňazovického	300,00 €

5. Vedenie TEHO s.r.o. Košice a odborová organizácia sa vzájomne dohodli na čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu na účely Mikuláša pre deti zamestnancov TEHO s.r.o. Košice v sume do 830,00 € a na Deň detí pre deti zamestnancov TEHO s.r.o. Košice v sume do 830,00 € (v oboch prípadoch pre vekovú hranicu do 13 rokov v danom roku).

6. Na slávnostné vyhodnotenie ročného výsledku hospodárenia pre zamestnancov TEHO s.r.o. Košice poskytne zamestnávateľ zo SF príspevok do vopred schválenej výšky na

základe predloženého a odsúhlaseného rozpočtu akcie. Vedenie TEHO s.r.o. Košice a odborová organizácia sa vzájomne dohodli na usporiadaní športových súťaží v rámci Športového dňa TEHO 1x za rok v termíne dojednanom zmluvnými stranami. Účast' prihlásených zamestnancov na súťažiach ako aj účast' ďalších vopred nahlásených zamestnancov, ktorí budú mať záujem sledovať súťaže a prevádzkové možnosti to dovoľia – po schválení príslušným námestníkom riaditeľa, bude zamestnávateľ posudzovať ako výkon práce v rozsahu, v ktorom zasiahnu do ich pracovného času. Zároveň zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na občerstvenie a ceny pre víťazov.

7. Zamestnancom, ktorí majú trvalý pobyt a zároveň dochádzajú do zamestnania denne zo vzdialenosti väčšej ako 20 km poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu príspevok na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania, a to nasledovne: na základe písomnej žiadosti a dokladu o cene lístka pravidelnej autobusovej alebo železničnej dopravy (cestovný lístok alebo potvrdenie o cene lístka vydané dopravnou spoločnosťou) zamestnávateľ na základe celkového priemerného mesačného počtu pracovných zmien pri rovnomernom a nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (18,37 resp. 12,86 zmeny – po zohľadnení neprítomnosti z dôvodu čerpania dovolení a priemernej práceneschopnosti) poskytne zamestnancom pravidelný mesačný peňažný príspevok na dopravu vo výške 30 % z takto vypočítaných nákladov. Príspevok sa zaokrúhli matematicky na desať centov. Maximálna výška mesačného príspevku je stanovená na 40 €.
- Uvedená úprava poskytovania príspevku sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorým vzniká nárok na príspevok na dopravu do zamestnania v zmysle § 7 ods. 5 zákona o SF).
8. Zamestnávateľ poskytuje aj zamestnancom v pracovnom pomere na sezónnych pracovných miestach (sezónna práca na MP a ČH) stravovanie v zmysle bodu 1.

Plán tvorby a použitia SF v roku 2020	€
Počiatočný stav SF k 1.1. 2020	9 435,46
Prídel zo zisku za predch. rok na základe schvál. VZ	35 000,00
Základná tvorba 1% z hrubých miezd	18 000,00
Zdroje SF (poč.stav.SF +prídel zo zisku+ zákl. tvorba SF)	62 435,46
Príspevok na závodné stravovanie	13 000,00
Odmeny a dary pre zamestnancov (darčovstvo krvi)	100,00
Príspevok na cestovné do/zo zamestnania	4 000,00
Detské rekreácie v zmysle KZ	4 000,00
Rekondícia a šport (príspr. na regener., rekond. pobyty, šport. deň)	
z toho: príspevok na regeneráciu, kult. a šport. podujatia	28 000,00
rekondičné pobyty (Bardejovské kúpele a iné)	4 000,00
športový deň TEHO	1 000,00
Čerpanie pre deti zamestnancov (MDD, Mikuláš)	1 600,00
Ostatné výdavky (kult. spoloč. podujatia zamest. TEHO, ostatné)	
z toho: kult. spoloč. podujatia zamest. TEHO (záver roka)	2 100,00
Ostatné čerpanie	
Čerpanie SF	57 800,00
Konečný stav SF k 31.12.2020	4 635,46

VI. KAPITOLA

Mzda, mzdové zvýhodnenia a náhrada za pracovnú pohotovosť

§ 18

Kategórie zamestnancov a rozsah pôsobnosti

- 1. Z hľadiska poskytovania druhu časovej mzdy sa zamestnanci organizácie rozdeľujú na tieto kategórie:*
 - zamestnanci zaradení v robotníckych povolaniach – robotníci (odmeňovanie hodinovou mzdou)*
 - zamestnanci zaradení v zamestnaneckých funkciách (vrátane vedúcich zamestnancov) - technicko-hospodárski zamestnanci (odmeňovanie mesačnou mzdou).*
- 2. Mzdové zásady sa vzťahujú na všetkých zamestnancov TEHO s.r.o. Košice*

§ 19

Mzda

- 1. Zamestnancovi prináleží za vykonanú prácu mzda.*
- 2. Mzdou je peňažné plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu.*

Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení Zákonníka práce než § 118 alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť.

Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného a životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

- 3. Mzda prináleží zamestnancovi najmenej vo výške a za podmienok stanovených touto mzdovou úpravou.*

§ 20

Minimálna mzda

- 1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom minimálnu mzdu vo výške, ktorá je stanovená zákonným predpisom.*

2. *Výška minimálnej mzdy u zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou aj u zamestnancov odmeňovaných hodinovou mzdou je určená podľa platného zákona o minimálnej mzde.*
3. *Zamestnancovi odmeňovanému mesačnou mzdou, ktorý má dohodnutý alebo povolený kratší pracovný čas, než je ustanovený pre daný typ zmennosti alebo neodpracoval v mesiaci všetky pracovné dni, patrí minimálna mzda vo výške zodpovedajúcej odpracovanej dobe.*
4. *Ak nedosiahne mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci výšku minimálnej mzdy, zamestnávateľ mu rozdiel doplatí formou doplatku do výšky minimálnej mzdy. Do mzdy, ktorá tvorí základ pre stanovenie doplatku sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu.*

§ 21

Zaručená mzda

1. *Zamestnancom sa nezávisle na hospodárskych výsledkoch organizácie zaručuje mzda vo výške priznanej základnej hodinovej mzdy dohodnutej v rámci tarifného rozpätia resp. základnej mesačnej zmluvne dohodnutej mzdy a mzdových zvýhodnení stanovených v § 121, 122, 123 Zákonníka práce a náhrady za pracovnú pohotovosť podľa § 96 Zákonníka práce.*
2. *Ďalšie zložky mzdy sú nezaručené a ich uplatnenie je podmienené plnením stanovených kritérií uvedených v tejto úprave a plnením plánovaného hospodárskeho výsledku.*

§22

Mzdové formy

V TEHO s.r.o. Košice sa uplatňuje základná mzdová forma - časová mzda. Z ďalších mzdových zložiek sa budú uplatňovať:

- *mzdové zvýhodnenia a príplatky*
- *náhrada za pracovnú pohotovosť*
- *odchodné a odmena pri životných výročiach*
- *odmena za práce vykonávané na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov*
- *mesačná výkonnostná odmena (pre technicko-hospodárskych zamestnancov spoločnosti a pre zamestnancov v robotníckych profesiách) - variabilná zložka mzdy*

§ 23

Tarifná sústava

1. V TEHO s.r.o. Košice je uplatňovaná tarifná sústava, skladajúca sa z 12 tarifných tried. Robotnícke profesie sú zaradené do tarifných tried 1 až 8. (Zaradenie pracovných miest do TT je uvedené v prílohe č. 2). Ostatní zamestnanci majú dojednanú mesačnú mzdu.
2. Zamestnancovi prislúcha určená základná hodinová mzda vo výške dojednanej v rámci rozpätia príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený, alebo dohodnutá zmluvná mesačná mzda. Pre každú tarifnú triedu sú uvedené spodné hranice základnej hodinovej mzdy v prílohe č. 1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do príslušnej tarifnej triedy na základe dohodnutého druhu práce v súlade s charakteristikami typových činností.

Na základe charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest podľa prílohy č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnávateľ priraduje jednotlivé tarifné triedy k určeným stupňom náročnosti pracovných miest takto:

- stupeň náročnosti 1: tarifné triedy 1 a 2
- stupeň náročnosti 2: tarifné triedy 3 a 4
- stupeň náročnosti 3: tarifné triedy 5 a 6
- stupeň náročnosti 4: tarifné triedy 7 a 8

3. Ak prizná zamestnávateľ zamestnancovi vyššiu hodinovú základnú mzdu alebo dôjde k jeho preradeniu na pracovné miesto zaradené vo vyššej tarifnej triede, patrí mu vyššia hodinová mzda s účinnosťou od 1. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po zmene zaradenia, ak je týmto dňom prvý deň v mesiaci, potom od tohto dňa.
4. Ak preradí zamestnávateľ zamestnanca do iného povolania resp. funkcie v nižšej tarifnej triede, patrí mu mzda podľa doterajšieho zaradenia ešte jeden kalendárny mesiac nasledujúci po dni účinnosti tohto preradenia. Ak je týmto dňom prvý kalendárny deň kalendárneho mesiaca, po dobu tohto mesiaca.
5. Zaradovanie nových zamestnancov do tarifných tried
 1. Absolventi škôl sa pri nástupe na pracovné miesta bez požadovanej odbornej praxe zaradujú na spodnú hranicu rozpätia v príslušnej tarifnej triede.
 2. Ak nastúpia na pracovné miesto s požiadavkou praxe v odbore zamestnanci, ktorí túto požiadavku pri nástupe nespĺňajú, možno ich zaradiť o 1 tarifnú triedu nižšie. Rovnaký postup platí, ak zamestnanec nespĺňa požadovanú odbornú spôsobilosť, a to do jej nadobudnutia.
 3. Zamestnanci zaradení do tarifnej triedy 8 môžu byť po nástupe do zamestnania počas skúšobnej doby zaradení o tarifnú triedu nižšie, z dôvodu obdobia zapracovania.

§ 24

Zastupovanie

1. Za zastupovanie zamestnanca s vyššou, rovnakou, prípadne aj nižšou náročnosťou práce možno priznať mimoriadnu odmenu, a to v prípade, že zastupovanie (popri výkone vlastnej práce) trvá nepretržite dlhšie ako 2 týždne.

2. Výšku mimoriadnych odmien z dôvodu zastupovania na návrh námestníkov riaditeľa priznáva riaditeľ spoločnosti.

§ 25

Mzda pri výkone inej práce

Ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodu

- ohrozenia chorobou z povolania,
- karanténneho opatrenia, ktoré sa mu uložilo podľa osobitných predpisov,
- odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov,

a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia, najdlhšie počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia. Tento doplatok neprislúcha zamestnancovi, ak nedosahuje pri práci, na ktorú bol prevedený, vlastným zavinením priemerný výkon dosahovaný zamestnancami vykonávajúcimi rovnakú prácu.

§ 26

Mzda a náhrady mzdy pri prestojoch a prekážkach v práci zo strany organizácie

1. *Ak nemôže zamestnanec vykonávať zmluvne dohodnutú prácu pre nepredvídané prechodné prevádzkové poruchy ním nezavinené (prestoj) prevedie ho organizácia s jeho súhlasom na inú náhradnú prácu. Výkon tejto náhradnej práce sa z hľadiska odmeňovania pokladá za pokračovanie zmluvne dohodnutej práce.*
2. *Ak zamestnávateľ počas prestoja nepridelí žiadnu náhradnú prácu, pokladá sa čas prestoja za pokračovanie pracovného výkonu.*
3. *V povolaniach, ktorých hlavnou pracovnou činnosťou je obsluha a riadenie výrobných zariadení, na ktorých sa vykonávajú na mieste ich prevádzkové opravy (napr. bežné, generálne revízie a pod.) je účasť na týchto prácach v súlade s pracovnou zmluvou. Mzda zamestnancov obslúh zúčastňujúcich sa opráv nimi obsluhovaných zariadení bude vyplácaná s výnimkou príplatkov vyplývajúcich z prevádzkového režimu u pôvodne vykonávanej práce, vrátane paušálnych príplatkov.*

§ 27

Príplatky k dosiahnutej mzde/mzdové zvýhodnenia

1. Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

- a) *Za dobu nadčasovej práce nariadenej zamestnávateľom alebo konanej s jeho súhlasom prislúcha zamestnancovi vykonávajúcemu práce zaradené do 1. a 2. kategórie rizika dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25% priemerného zárobku, ak je práca nadčas vykonávaná vo všedný deň (pondelok až piatok).*

Za dobu nadčasovej práce prislúcha zamestnancovi vykonávajúcemu práce zaradené do 3. kategórie rizika dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 35% priemerného zárobku, ak je práca nadčas vykonávaná vo všedný deň (pondelok až piatok).

Za dobu nadčasovej práce nariadenej zamestnávateľom alebo konanej s jeho súhlasom prislúcha zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 60% priemerného zárobku, ak je práca nadčas vykonávaná v sobotu alebo v nedeľu a vo sviatok.“

- b) *Zamestnávateľ môže zamestnancovi po dohode s ním poskytnúť za prácu nadčas miesto mzdového zvýhodnenia náhradné voľno, a to za 1 hodinu nadčasovej práce 1 hodinu náhradného voľna, a to v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone nadčasovej práce, alebo inak dohodnutej dobe.*

Ak neposkytne zamestnávateľ zamestnancovi voľno v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas alebo v inak dohodnutej dobe, prislúcha zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie, ktorého výpočet sa časovo vzťahuje k dobe výkonu nadčasovej práce.

- c) *S vedúcimi zamestnancami so zmluvnou mzdou môže byť mzda dojednaná už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, v tom prípade im zvýšená mzda podľa bodu a) ani náhradné voľno za nadčasovú prácu nepatrí.*

2. Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok

Za prácu vo sviatok, ktorý je v zmysle zákona č. 241/1993 Z. z. štátny a tzv. ďalší sviatok (§ 1 a §2 cit. zákona) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Za prácu vo sviatok považuje zamestnávateľ aj výkon práce cez Veľkonočnú nedeľu.

V prípade pripadnutia sviatku na pracovný deň sa odpracovaný čas počas tohto dňa bude považovať za nadčas. Toto platí pre THP zamestnancov počas vykurovacej sezóny.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok nepatrí. Za dobu čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi odmeňovanému hodinovou mzdou náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa deň pracovného pokoja (t.j. aj sviatok) začína hodinou, zodpovedajúcou nástupu zmeny, ktorá v pracovnom týždni podľa rozvrhu pracovných zmien nastupuje ako prvá.

3. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

Za nočnú prácu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 1,1956 €. Prácu v noci nesmú ani vo výnimočných prípadoch vykonávať mladiství zamestnanci.

V prípade úpravy zákonom určenej minimálnej mzdy dôjde automaticky k úprave výšky náhrady tak, aby dosiahla zákonom určenú hranicu.

4. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

- Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sťaženom prostredí vo výške **0,32 €**. Za prácu v sťaženom prostredí určil zamestnávateľ v zmysle uskutočnenej analýzy čas výkonu zvraciacich prác a práce v technických suterénoch a šachtách a v chemickej úpravni vody na kúpaliskách ako i pri chemickom čistení bazénového telesa pred spustením prevádzky. Doba výkonu uvedených prác bude evidovaná v dennom zázname o oprave a v prevádzkovej knihe. Túto mzdovú kompenzáciu zamestnávateľ poskytuje v zmysle §124 ods. 4 Zákonníka práce.
- Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností v prostredí, v ktorom pôsobia faktory, pre ktoré bola pracovná činnosť zaradená príslušným orgánom verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie rizika, je určená vo výške 20% minimálnej mzdy v € za hodinu podľa osobitného predpisu.

5. Príplatok za starostlivosť o referentsky vedené motorové vozidlo

Za starostlivosť o vozidlo, vedenie motorového vozidla (referentské vozidlo) a vedenie kreditnej karty mimo rámca svojej profesie patrí dotknutému zamestnancovi príplatok **19,00 €/mesiac** a v prípade vedenia vozidiel vyžadujúcich vodičské oprávnenie sk. C ako i malých nákladných vozidiel do celkovej hmotnosti 3500 kg používaných ako pojazdné dielne RSÚ a OMSM vo výške **24,00 €/mesiac**, pokiaľ preukázateľne vykonával túto činnosť viac než polovicu z počtu určených pracovných zmien v bežnom mesiaci. Príplatok za referentské vozidlo pre zodpovedného zamestnanca sa prizná pri splnení kritérií:

- a) čistota interiéru a exteriéru vozidla
- b) denná kontrola vozidla v zmysle povinností vodiča motorového vozidla pred jazdou stanovených v prevádzkovom predpise
- c) vyúčtovanie spotreby motorového vozidla
- d) starostlivosť o povinnú výbavu vozidla
- e) nahlásenie akéhokoľvek poškodenia vozidla osobe zodpovednej za autoprevádzku.

V prípade, keď nebudú horeuvedené body dodržiavané zo strany referentských vodičov v danom mesiaci, príplatok sa im neprizná.

6. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Príplatok za prácu konanú v sobotu je **1,6665 €** a za prácu v nedeľu **3,333 €** za každú odpracovanú hodinu.

7. Zásady pre poskytovanie príplatkov

- a) všetky druhy príplatkov sú poskytované v súbehu, ak vykonáva zamestnanec práce v niekoľkých z vyššie uvedených režimov, má nárok na všetky druhy príplatkov.
- b) príplatky sa priznávajú aj za zlomky hodín (štvrt hodiny) a následne sa sčítajú, nie sú viazané na podmienku súvislého odpracovania určitého počtu hodín.
- c) pre priznanie príplatku za prácu vo sviatok a za prácu v sobotu a v nedeľu je u zmienových zamestnancov rozhodujúce, v ktorom dni zamestnanec do zmeny nastúpil. Pritom deň sviatku, sobota a nedeľa sa počíta od nástupu pracovnej zmeny t.j. od 7,00 hod. a trvá 24 hodín.

§ 28

Náhrada za pracovnú pohotovosť

Za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (doma alebo na dohodnutom mieste) prislúcha zamestnancovi náhrada vo výške:

- v pracovných dňoch a v dňoch pracovného pokoja **0,6666 €/hod.**

V prípade úpravy zákonom určenej minimálnej mzdy dôjde automaticky k úprave výšky náhrady tak, aby dosiahla zákonom určenú hranicu.

Ak dôjde v priebehu trvania pohotovosti k výkonu práce, prislúcha zamestnancovi mzda za vykonanú prácu. Súbeh náhrady za pracovnú pohotovosť a mzdy za prácu je vylúčený. Konkrétne podmienky pre nariaďovanie pracovnej pohotovosti pre okruh zamestnancov údržby budú stanovené vedúcim úseku.

§ 29

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ zvyšuje zákonom č. 462/2003 Z.z. určenú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti o 15%, t.j. na **40 %** (prvé 3 kalendárne dni PN) resp. **70 %** (4. až 10. kalendárny deň PN) denného vymeriavacieho základu určeného podľa zák. č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

§ 30

Mesačná výkonnostná odmena

1. Mesačná výkonnostná odmena sa priznáva technicko - hospodárskym zamestnancom ako aj zamestnancom v robotníckych profesiách. Podmienky priznávania sú stanovené v dokumente „Pravidlá pre odmeňovanie zamestnancov TEHO s.r.o. Košice“.
2. Zamestnávateľ je oprávnený v prípade nedosahovania plánovaného hospodárskeho výsledku v ďalších mesiacoch mesačnú výkonnostnú odmenu krátiť, resp. nepriznávať.
3. Maximálna výška variabilnej zložky mzdy (mesačnej výkonnostnej odmeny) je 25 %.
4. Variabilná zložka mzdy nie je zaručená ani nárokovateľná časť mzdy.

§ 31

Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ pre rok 2020 prispieva na sporenie v 3.pilieri zamestnancovi výškou 3,5 % z hrubej mzdy zamestnanca. Nárok na príspevok má zamestnanec po skončení skúšobnej doby.

§ 32

Odmeny pri životných výročiach a odchodné

Pri dosiahnutí životného výročia 50 rokov veku prináleží zamestnancovi za pracovné zásluhy, ak jeho doba zamestnania v TEHO s.r.o. Košice je minimálne 5 rokov, odmena **150 €**. Táto odmena sa zvyšuje podľa dĺžky nepretržite odpracovaných rokov v TEHO s.r.o. Košice.

- a) od 10 rokov vrátane do 15 rokov v pracovnom pomere o 80,00 €,
- b) od 15 rokov vrátane do 20 rokov v pracovnom pomere o 150,00 €,
- c) od 20 rokov vrátane do 25 rokov v pracovnom pomere o 220,00 €,
- d) nad 25 rokov vrátane v pracovnom pomere o 280,00 €.

Zamestnávateľ prizná zamestnancovi, ktorému vznikne nárok na odchodné podľa ustanovení § 76a Zákonníka práce, okrem zákonného nároku aj zvýšenie odchodného o ďalší jednonásobok priemerného mesačného zárobku.

Toto zvýhodnenie sa neuplatní, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru zamestnanca z organizačných dôvodov.

§ 33

Rast miezd

Zamestnávateľ navýši k 01.01.2020 základnú mesačnú zmluvne dohodnutú mzdu (resp. základnú hodinovú mzdu prepočítanú na základnú mesačnú mzdu násobkom 163,05 hod.) o **3 %**.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom 13. plat vo výške 500 € podľa ustanovení ZP. Takisto sa zaväzuje vyplatiť vianočnú odmenu vo výške min. 40% jednotlivých základných miezd zamestnancov pri predpokladanom plnení hospodárskych výsledkov spoločnosti.

§ 34

Odstupné pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov

Uvoľňovanému zamestnancovi z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce (organizačné zmeny) prizná zamestnávateľ **za podmienky uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov** okrem zákonného nároku na odstupné ďalšie odstupné, a to nasledovne:

Zákonom stanovené odstupné podľa odpracovaných rokov pre zamestnancov, ktorým trval pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite najmenej 5 a menej ako 10 rokov, bude navýšené o 1 násobok jeho priemerného mesačného zárobku,

Zákonom stanovené odstupné podľa odpracovaných rokov pre zamestnancov, ktorým trval pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite najmenej 10 a menej ako 20 rokov, bude navýšené o 2 násobok jeho priemerného mesačného zárobku,

Zákonom stanovené odstupné podľa odpracovaných rokov pre zamestnancov , ktorým trval pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite najmenej 20 rokov, bude navýšené o 3 násobok jeho priemerného mesačného zárobku.

V prípade odchodu zamestnanca do starobného resp. predčasného starobného dôchodku bude zamestnancovi priznané 2-mesačné odstupné v prípade, ak dôjde k ukončeniu pracovného pomeru dohodou v danom mesiaci, kedy vznikne zamestnancovi nárok na takýto dôchodok (mimo ukončenia pracovného pomeru dohodou z organizačných dôvodov). Zamestnanec je naďalej povinný oznámiť vznik nároku na starobný resp. predčasný starobný dôchodok zamestnávateľovi.

Odstupné bude vyplatené v najbližšom výplatnom termíne.

Nepretržitý pracovný pomer majú aj tí zamestnanci spoločnosti , ktorí prešli dňom 01.01.1991 delimitačným konaním z Bytového hospodárstva, š.p. Košice do Tepelného hospodárstva mesta Košíc.

§ 35

Priemerný zárobok

Pri zisťovaní a používaní priemerného zárobku na pracovnoprávne účely sa postupuje podľa § 134 Zákonníka práce.

§ 36

Splatnosť mzdy, výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, okrem zložiek mzdy poskytovaných za dlhšie ako mesačné obdobie. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky na zotavenie, vyplatená pred nastúpením dovolenky.

Výplata mzdy

Výplaty miezd budú vyplácané podľa výplatného kalendára, určeného pre rok 2020 nasledovne:

10.01.2020, 10.02.2020, 10.03.2020, 09.04.2020, 11.05.2020, 10.06.2020, 10.07.2020, 10.08.2020, 10.09.2020, 09.10.2020, 10.11.2020, 10.12.2020

- 1. Mzda sa poukazuje zamestnancovi na jeho osobný účet v peňažných ústavoch a celkom výnimočne sa vypláca v peniazoch v pracovnej dobe v pokladni zamestnávateľa.*
- 2. Pri výplate mzdy v hotovosti môže zamestnanec na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu.*

3. Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o vykonaných zrážkach.

Zrážky zo mzdy

Zrážky zo mzdy možno vykonať len na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Inak môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len zrážky uvedené v § 131 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Zrážky za benefity poskytnuté zamestnávateľom zamestnancom sa budú realizovať zrážkou zo mzdy, a to po písomnom potvrdení súhlasu zamestnanca so zrážkou.

§ 37

Spoločné ustanovenia

1. Ustanovenia bodov splatnosť mzdy, výplata mzdy a zrážky zo mzdy sa vzťahujú podobne na náhradu mzdy a náhradu za pohotovosť pokiaľ ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.
2. So zreteľom na to, že informácie o mzde zamestnanca majú dôverný charakter, zamestnávateľ aj zamestnanci sú povinní zachovávať mlčanlivosť a neposkytovať informácie o mzdovom zaradení, o výške zárobku jednotlivých zamestnancov.

VII. KAPITOLA

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

§ 38

Pracovné a životné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na základe platnej legislatívy upravujúcej oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú menovaní zástupcovia zamestnancov pre BOZP. V záujme dosahovania stále vyššej bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa spolupráca odborového orgánu bude orientovať najmä na kontrolu a presadzovanie týchto hlavných zásad:
 - **Zamestnanci spoločnosti sú povinní používať pridelené OOPP.** Nosiť prilby pri vstupe do OST, za účelom údržbárskych prác, práce vo výkopoch, šachtách, v sklade pri manipulácii s materiálom, na doprave pri vykladaní a nakladaní materiálu. Pri práci vo výškach sú povinní používať bezpečnostné pásy a postroje určené pre prácu vo výškach. Pri zváraní – predpísané osobné ochranné pracovné prostriedky pre zvaračské práce.

- Zamestnanci sú povinní dodržiavať všetky smernice a postupy vydané pre oblasť prevencie pred pracovnými úrazmi a ochranu pred požiarmi. Dodržiavanie týchto zásad patrí k základným pracovným povinnostiam. Porušenie týchto povinností je zo strany vedenia spoločnosti považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny majúce za následok disciplinárne pokračovanie v súlade so zákonníkom práce a pracovným poriadkom spoločnosti.
 - Zamestnanci sú povinní oznámiť svojmu nadriadenému aj pracovný úraz, ktorý mu nespôsobil žiadnu pracovnú neschopnosť, alebo spôsobil neschopnosť kratšiu ako jeden deň.
 - Zamestnanci sú povinní oznamovať nadriadeným všetky ohrozenia, ktoré nespôsobili žiadnu nehodu, ale mohli k tomu smerovať – tzv. skoronehody.
 - O všetkých úrazoch vedie vedúci zamestnanec zápisy v knihe úrazov - evidencii úrazov.
 - v prípade úrazu musí vedúci zamestnanec zabezpečiť vykonanie dychovej skúšky u postihnutého zamestnanca
 - Ak dôjde k pracovnému úrazu mimo sídla spoločnosti pri plnení pracovných povinností, alebo v priamej súvislosti s nimi, sú zamestnanci povinní zabezpečiť o tejto skutočnosti hodnoverné dôkazy.
 - **vedúci zamestnanci sú v rámci svojej riadiacej a kontrolnej činnosti povinní sledovať:**
 - poriadok a čistotu na pracoviskách, príslušných komunikáciách, hygienických a sociálnych zariadeniach,
 - spôsob uskladnenia materiálov na pracoviskách,
 - technický stav strojov a zariadení z hľadiska bezpečnosti práce a funkcií ochranných bezpečnostných, signálnych a meracích zariadení,
 - dodržiavanie ustanovení bezpečnostných predpisov zamestnancami,
 - vybavenie zamestnancov osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, ich používanie, čistenie, údržbu a hospodárenie s nimi,
 - stav a úplnosť príručných lekárničiek,
 - kompletnosť hasiacich prístrojov a zariadení na pracovisku,
 - voľný prístup k hasiacim prístrojom, požiarnym hydrantom a k hlavným uzáverom inžinierskych sietí,
 - dodržiavanie voľnosti prístupových, únikových a evakuačných ciest,
 - dodržiavanie zákazov fajčenia a používania otvoreného ohňa v priestoroch, kde je to zakázané.
2. Zamestnávateľ povinne zabezpečuje pre zamestnancov osobné ochranné pracovné prostriedky a osobné hygienické prostriedky. Na základe posúdenia rizík podľa pracovného zaradenia je spracovaná smernica na poskytovanie OOPP a osobných hygienických prostriedkov. Zoznam poskytovaných OOPP a osobných hygienických prostriedkov sa priebežne kontroluje a podľa potreby aktualizuje.

VIII. KAPITOLA

Závěrečné ustanovenia

§ 39

Výklad obsahu a plnenie KZ

Zmluvné strany sa dohodli:

- 1. na výklade obsahu a výklade jednotlivých ustanovení tejto kolektívnej zmluvy, ktoré budú vykonávať spoločne*
- 2. na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu tejto KZ a na tom, že začnú neodkladne rokovať o plnení tejto KZ s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna zo strán požiada*
- 3. na priebežnom rokovaní o kontrole plnenia tejto KZ.*

§ 40

Zmeny v KZ

- 1. Zmenu alebo doplnenie tejto KZ môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán a to rozsahu danom pracovno-právnymi predpismi.*
- 2. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvorenia kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa vyjednávať aj o takej zmene.*
- 3. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie jednať najneskôr do 21 dní od ich doručenia.*
- 4. Zmeny sú možné iba v písomnej forme.*

§ 41

Množstvo a rozdelenie výtlačkov

- 1. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 výtlačkoch.*
- 2. Rozdelenie výtlačkov je uvedené na titulnej strane kolektívnej zmluvy.*

V Košiciach dňa .

*Ing. Jaroslav Tkáč
konateľ spoločnosti
TEPELNÉ HOSPODÁRSTVO
spoločnosť s ručením obmedzeným Košice*

*Ing. Miroslav Semanič
predseda ZO OZ KOVO
Tepelné hospodárstvo Košice*

Mzdové tarify v €

Tarifná trieda	Spodná hranica základnej hodinovej mzdy - robotníckej profesie
1	3,34 €
2	3,38 €
3	3,40 €
4	3,65 €
5	3,86 €
6	4,32 €
7	4,63 €
8	4,89 €

Tabuľka zaradenia do tarifných tried – pre zamestnancov v kategórii „R“

<i>Tarifná trieda</i>	<i>pracovné miesto</i>
1	upratovačka
2	
3	vrátnik - informátor
4	skladník, mechanik merania a regulácie, strojník – údržbár, strojník – pomocný robotník
5	elektrikár (kol.), zámočník (kol.), zámočník I (OMSM), zámočník – vyhl. únikov, autoobsluha TTZ, zámočník II (OMSM), vodič nákl. MV - automechanik, vodič nákl. MV, elektromechanik (OMSM)
6	elektromechanik I (REÚ), vodič nákl. MV – strojník, zámočník – zvarač I (RSÚ), sústružník, opravár čerpadiel, autoobsluha TTZ - striedač
7	elektromechanik II (REÚ), zámočník-zvarač II (RSÚ), pomocný dispečer TTZ
8	dispečer TTZ

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru - odpočty

Odpočtárom fakturačných meračov dodaného tepla ÚK priznáva zamestnávateľ odmenu 1,16 € za jeden odpočet s tým, že zamestnávateľ zadeli prácu tak, aby odpočty bolo možné vykonať v určenom termíne.

Odpočtárom fakturačných meračov dodaného množstva TÚV priznáva zamestnávateľ odmenu 0,23 € za 1 odpočet. Táto odmena sa zvyšuje zo z 0,23 € na 1,16 € v týchto prípadoch:

- *v mimovykurovacom období*
- *za odčítanie údajov z merača, ktorý sa nenachádza pri merači ÚK, ale je potrebný samostatný prístup*