

# **K o l e k t í v n a   z m l u v a**

uzavretá medzi

Technickými službami mesta Rimavská Sobota, zastúpené riaditeľom  
Tiborom B a r t o m

a

Základnou organizáciou SOZ služieb pri Technických službách mesta  
Rimavská Sobota, zastúpená jej predsedom Ottom N a g y o m

**na rok 2018**

## **Úvodné ustanovenia**

### **Čl. 1**

#### **Zmluvné strany**

Základná organizácia SOZ služieb pri TSM Rimavská Sobota /ďalej len ZO/ zastúpená predsedom Ottom Nagyom

a

Technické služby mesta Rimavská Sobota /ďalej len TSM/ zastúpené riaditeľom Tiborom Bartom

### **Čl. 2**

#### **Predmet kolektívnej zmluvy**

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

### **Čl. 3**

#### **Záväznosť kolektívnej zmluvy**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov TSM.

## **II.**

## **Práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Spoločné záväzky**

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov, vyplývajúcich z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.

3. Dbať na zachovanie sociálneho zmieru a minimalizáciu sociálneho napätia.
4. Chrániť záujmy a dobré meno zamestnávateľa a odborov na pracovisku i na verejnosti.

#### Čl. 5

Zmluvné strany bez prietáhov prerokúvávajú opatrenia obsiahnuté v ustanovení par. 237 Zákonníka práce, ako aj tie, ktoré sú obsahom formulované ako povinnosť zamestnávateľa /v jednotlivých ďalších ustanoveniach ZP/ prerokovať s príslušným odborovým orgánom.

#### Čl. 6

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Písomne informovať ZO
  - a/ o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
  - b/ o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa. Pre tieto účely poskytuje zamestnávateľ ZO potrebné informácie, konzultácie, doklady a v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.Termín: 1x ročne, alebo na požiadanie účastníkov
2. Pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť ZO poskytne bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Na základe žiadosti každého zamestnanca, ktorý je členom ZO, v zmysle dohovoru MOP č. 95 o ochrane mzdy, a v zmysle par. 131 ods. 3 Zák. práce vykonávať zrážky odborových príspevkov /mesačne 1 % zo mzdy/ a tieto následne mesačne poukazovať na účet ZO. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr 14 dní pred výplatným termínom.

#### Čl. 7

Základná organizácia sa zaväzuje, aby:

1. Členovia odborového orgánu zachovali mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvie pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva a oprávnených záujmov zamestnávateľa.
2. Odborové orgány dbali o dodržanie pracovnoprávných predpisov, platových predpisov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti, a aby organizovali účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov.

2. Odborové orgány vykonávali v zamestnaneckej organizácii kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, platových predpisov a záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorej vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Prítom sú oprávnené najmä:

- vstupovať na pracoviská organizácie s vedomím zamestnávateľa
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- vyžadovať od zamestnávateľa a orgánov nadriadených, aby dali pokyn na odstránenie závad
- navrhovať organizácii, orgánom im nadriadeným a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy.

### III.

## Pracovnoprávna oblasť

### Čl.8

#### Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je maximálne 37,5 hodiny v týždni. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
2. Pracovný čas je možné na strediskách rozvrhnúť na jednotlivé dni, týždne, prípadne mesiace i nerovnomerne. K vyrovnaniu pracovného času musí dôjsť najneskôr v rámci kalendárneho roka.
3. Pracovný čas sa stanovuje od 7.00 do 15.00 hod. /v tom 30 minút prestávka na odpočinok a jedenie/.
4. Nepretržitým pracovným režimom sa rozumie práca vo všetkých zmenách, rozvrhnutých na 24 hodín denne a všetky kalendárne dni v týždni.

### Čl. 9

#### Nadčasová práca

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie prítom skrátiť na menej ako osem hodín. O nariadení práce v dňoch pracovného pokoja musia byť zamestnanci upovedomení aspoň 24 hod. pred nástupom na takúto zmenu. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov

dohodnúť so zamestnancom výkon práce nad túto hranicu v rozsahu najviac 250 hodín.

2. Nadčasovú prácu, ktorá bezprostredne nadväzuje na nočnú prácu /t.j. prácu konanú v dobe medzi 22.00 – 6.00 hod./ môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, v maximálnom rozsahu 4 hodiny.

#### Čl. 10

##### Pracovná pohotovosť

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť pracovnú pohotovosť bez jeho súhlasu najviac na dobu trvania príčin /živelné pohromy, ohrozenie obyvateľstva/.
2. Ďalej je možné nariadiť zamestnancom pracovnú pohotovosť na zimnú údržbu MK.
3. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
4. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 v eurách za hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce.

#### Čl. 11

##### Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je najmenej 4 kalendárne týždne. Dovolenka vo výmere 5 kalendárnych týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕší 33 rokov veku.

Základná výmera dovolenky sa zvyšuje o jeden týždeň nad horeuvedenú výmeru ustanovenú v par. 103 ods. 1 a 2 Zák. práce.

#### Čl. 12

##### Prekážky v práci

Nároky zamestnancov na poskytovanie pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady mzdy sa posudzujú v zmysle ustanovení par. 136 až 141 Zák. práce.

Čl. 13  
Výpovedná doba

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ je najmenej

a/ dva mesiace ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov

b/ tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Čl. 14  
Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorý sú odmeňovaní podľa zák. č. 553/2003 Z.z., a rozviaže pracovný pomer dohodou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ ZP, okrem odstupného, ktorý je násobkom funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba, ďalšie odstupné a to:

- vo výške jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- vo výške dvoch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- vo výške troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- vo výške štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Čl. 15  
Odchodné

- 1/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa par. 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Čl. 16  
Odborové funkcie a činnosti

- 1/ K výkonu odborovej funkcie, alebo k činnosti nevyhnutnej pre odborovú organizáciu, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu, pokiaľ túto činnosť nie je možné preukázateľne vykonávať v mimopracovnom čase.
- 2/ Zamestnancom pre účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch, alebo na vykonanie niektorých nevyhnutných administratívnych a technických prác, potrebných k zabezpečeniu úloh, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy bez požadovania refundácie.
- 3/ Zamestnávateľ umožní odborovým funkcionárom zúčastňovať sa odborných školení, seminárov a stáží na základe vzájomnej dohody.

Čl. 17  
Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

budú poskytované v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. a zákona č. 81/2005 Z. z., resp. 615/2005 Z. z.

IV.  
**Sociálna oblasť**

Čl. 18  
Sociálny fond

Zamestnávateľ na plnenie úloh v sociálnej oblasti tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov takto:  
Celkový príděl do sociálneho fondu je tvorený:

- a/ povinným prídedom vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- b/ ďalším prídedom najmenej vo výške 1% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok
- c/ príspevkom z rozpočtu TSM vo výške 4 000,00 EUR ročne
- d/ z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 zákona o Sociálnom fonde

**Použitie fondu:**

1/ na závodné stravovanie.	0,60 EUR na 1 stravnú jednotku
na stravovacie poukážky	0,60 EUR - II -

Zamestnancom, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu na dobu viac ako 5 mesiacov prislúchajú stravné lístky za čerpanú dovolenku vo výške aktuálnej hodnoty platnej v TSM. Stravné lístky sa neposkytujú za platené voľno a náhradu mzdy počas pracovnej neschopnosti.

2/ na rekreácie tuzemské, zahraničné, detské /škola v prírode, lyžiarsky, tábory, kúpeľné liečenia a pod./, každému stálemu zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť podľa výšky zdrojov v soc. fonde za rok max. do výšky 50,00 EUR /novoprijatým zamestnancom alikvótnu čiastku/.

Tento príspevok môže využiť v plnej výške aj na rodinného príslušníka. Nevyčerpanie uvedeného finančného nároku sa neprenáša do nasledujúceho roka. Príspevok bude poskytnutý na základe písomnej žiadosti zamestnanca po predložení faktúry, šeku, resp. prehľadu o rozúčtovaní nákladov, max. do výšky 50 EUR, ak je táto čiastka nižšia na vyúčtovaní, vypláca sa vo výške nižšej. Všetky príspevky sú zdaniteľné v zmysle platných predpisov.

3/ na sociálnu výpomoc – 166,00 EUR / zamestnanec, maximálne však do roka v úhrne 20 % tvorby fondu /dlhodobá choroba, živelné pohromy, úmrtie rodin. príslušníka, a pod.

4/ pri organizovaní zájazdu spoločne so ZO SOZ služieb a zamestnávateľom v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa doprava autobusom poskytne vlastnému zamestnancovi + 2 rodinným príslušníkom zadarmo. Každý ďalší rodinný príslušník bude hradiť jednotne 5 EUR/ osoba/sedadlo pri každom organizovanom zájazde do hromadnej dopravy. Pri väčšom záujme o zájazd bude obmedzená účasť rodinných príslušníkov - uprednostňujú sa vlastný zamestnanci, v druhom rade + 1 rod. príslušník, atď. vždy však jednotne u všetkých zamestnancov.

**5/ Ostatné**

- odmeny a dary

a/ pri životnom jubileu 50, 55, 60 rokov života 85 EUR zamestnancom, ktorí pred dňom jubilea odpracovali v TSM najmenej 3 roky

b/ pri prvom odchode do dôchodku /starobný, invalidný/ 85 EUR zamestnancom, ktorí ku dňu odchodu na dôchodok odpracovali v TSM najmenej 3 roky

c/ pri pracovných výročiach nepretržitého trvania pracovného pomeru v TSM:



15 rokov	70,00 EUR
20 rokov	80,00 EUR
25 rokov	90,00 EUR
30 rokov	100,00 EUR

za každých ďalších 5 rokov viac o 20 EUR.

-príspevky

d/ na kultúrne podujatia, najviac 10,00 EUR na jedného zamestnanca v roku

e/ pred vianočnými sviatkami sa zakúpia darčeky v hodnote 20,00 EUR na jedného zamestnanca

f/ zamestnancom, ktorí odpracovali v TSM najmenej 1 rok z príležitosti MDŽ darčeky ženám v hodnote 10,00 EUR na jednu zamestnankyňu.

**Všetky príspevky sú zdaniteľné v zmysle platných predpis**

## Čl. 19

### Sociálna starostlivosť

1. Zamestnancom prislúchajú stravné lístky za čerpanú dovolenku vo výške aktuálnej hodnoty platnej v TSM. Stravné lístky sa neposkytujú za platené voľno a náhradu mzdy pracovnej neschopnosti.
2. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie sa stanovuje jednotne pre všetkých zamestnancov vo výške 3 % zo zúčtovanej mzdy, maximálne však 16,60 EUR. Zamestnávateľ svoj príspevok podmieňuje vzájomným pomerom výšky príspevkov v pomere 1 : 1.
3. Organizácia poskytne zamestnancom bezplatne MD na opravu vlastného motorového vozidla a na opravy zariadení z domácnosti mimo pracovnej doby, vo výnimočných prípadoch aj cez pracovnú dobu. Tieto opravy povoľuje riaditeľ TSM.
4. Organizácia poskytne zamestnancom dopravné prostriedky pre vlastnú potrebu mimo pracovnej doby a výnimočne i cez pracovnú dobu. Náhrada za používanie dopr. prostriedkov bude účtovaná 50% zľavou z vypočítaných prepravných nákladov. Poskytnutie povoľuje riaditeľ TSM.
5. Pri úmrtí zamestnanca a jeho rodinného príslušníka zamestnávateľ poskytne zamestnancovi cintorínske služby a výkop hrobu zdarma.
6. Organizácia poskytne odborovej organizácii príspevok na jej činnosť z podnikateľskej činnosti 500,00 EUR.
7. Organizácia poskytne vlastným zamestnancom a jeho rodinným príslušníkom ako aj

bývalým zamestnancom TSM, ktorí odpracovali najmenej 3 roky pred odchodom do dôchodku bezplatný vstup do všetkých rekreačných a športových zariadení, ktoré spravuje okrem bazénového komplexu Kurinec, kde zamestnanci + 1 rodinný príslušník budú platiť 1 EUR po predložení preukazu.

Dôchodcovia sa musia preukázať s preukazom, ktorý im bude vystavený pri odchode do dôchodku a po predložení preukazu budú platiť 1 EUR.

8. Organizácia poskytne zamestnancom na štúdium, vzdelávanie, zvyšovanie kvalifikácie v súvislosti s odborným rastom zamestnanca študijné voľno na štúdium v rozsahu 1 hod. týždenne, ktoré sa mu započíta do pracovnej doby.

## Čl. 20

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje k dodržiavaniu všetkých zákonných opatrení a predpisov, týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci umožňuje zamestnávateľ priebežný výkon spoločenskej kontroly odborov.
3. Zamestnávateľ povinne zabezpečuje pre zamestnancov ochranné pracovné prostriedky, pričom vychádza zo všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä pri vydávaní vnútropodnikových predpisov.
4. Pri posudzovaní rizikových pracovísk zamestnávateľ spolupracuje s odborovými orgánmi, pričom prijímajú opatrenia, vedúce k dôslednému odstraňovaniu rizikových pracovísk.
5. Zamestnávateľ prijme opatrenia, vedúce k znižovaniu počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania, ako aj opatrenia, vedúce ku zlepšeniu pracovného prostredia /napr. hlučnosť, prašnosť, práca so škodlivinami a pod./. Konkrétne opatrenia budú prerokované s odborovým orgánom.
6. Zamestnávateľ je povinný:
  - a/ po dohode s príslušným odborovým orgánom v oblasti ochrany práce zabezpečiť predovšetkým
    - kvalifikované posúdenie všetkých profesijných rizík
    - postup eliminácie všetkých rizík a znižovanie intenzity a času pôsobenia rizikových faktorov
  - b/ vykonať minimálne jedenkrát ročne zhodnotenie stavu ochrany práce.

7. Zamestnanci sú povinní podrobiť sa vyšetreniu zamestnancami poverenými riaditeľom TSM, alebo vedúcemu úseku a za prítomnosti úsekového dôverníka, či nie sú pod vplyvom alkoholu, keď je podozrenie z ich požitia.
8. Zistenie požitia alkoholických nápojov alebo iných omamných prostriedkov na pracovisku počas pracovnej doby sa považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny, kde je dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa ust. Zákonníka práce.

## Čl. 21

### Zamestnanosť, kvalifikácia, rekvalifikácia

1. Zamestnávateľ bude v rámci svojich možností a potrieb pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie a je im povinný umožniť udržiavanie kvalifikácie, nevyhnutnej pre výkon dohodnutého druhu práce, a to na základe všeobecne platných právnych predpisov. Pri zvyšovaní a udržiavaní kvalifikácie poskytuje zamestnávateľ zamestnancom pracovné úľavy, vrátane hmotného zabezpečenia podľa príslušných právnych predpisov.
2. Zamestnancovi, ktorý má do vzniku nároku na starobný dôchodok maximálne 5 rokov a odpracoval v TSM aspoň 15 rokov, nie je možné dať výpoveď podľa par. 63 ods. 1 písm. a/ a b/. Táto ochrana sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý odmietne pri organizačných zmenách ponúknutú vhodnú prácu.
3. Pri vykonávaní organizačných zmien a racionalizácii pracovných miest /par. 63 ods. 1, písm. a/ a b/ Zák. práce/ ochrániť zamestnancov blízkych dôchodkovému veku a sociálne slabých.

## Mzdová oblasť

### Čl. 22 Minimálna mzda

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu plat, ktorý nesmie byť nižší ako minimálna mzda.

Zamestnávateľ zaručuje zamestnancom plat vo výške minimálnej mzdy a za podmienok, stanovených zákonom č. 90/1996 z. z., v znení jeho noviel.

### Čl. 23 Tarifná sústava

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe preukázanej kvalifikácie a dohodnutého druhu práce do tarifnej triedy. Zamestnancovi patrí tarifný plat vo výške platovej tarify príslušnej tarifnej triedy, do ktorej bol zaradený.
2. Ak zamestnávateľ preradí zamestnanca v priebehu mesiaca do vyššej tarifnej triedy, patrí mu vyšší tarifný plat od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po dni platnosti tohto preradenia ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak.

### Čl. 24 Príplatky k dosiahnutému platu

neobsiahnuté vo funkčnom plate budú poskytované podľa par. 16 - 19 Zákona o výkone práce vo verejnom záujme, t.j. vo výške:

% hodinovej sadzby funkčného platu

Príplatok	za prácu v noci	25%
	za prácu v sobotu alebo v nedeľu	30%
	za prácu vo sviatok	100%
	za prácu nadčas	30%
	za prácu nadčas v deň nepretržitého odpočinku v týždni	60%

Čl. 2  
Všeobecné ustanovenia

1. Výška zložiek platu a celkový plat jednotlivca sa nezverejňuje. Za zverejnenie sa nepovažuje oboznámenie sa s potrebnými údajmi členom, povereným evidenciou členských príspevkov pre účely odborovej organizácie, ktorý ich nesmie zverejňovať. Poverený člen so získanými údajmi môže narábať len tak, aby neporušil zákon o ochrane osobných údajov.
  
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude poskytovať odborovej organizácii údaje o plnení platového systému a údaje o platoch analytickej povahy, slúžiace pre hodnotenie platového systému a vývoja. Sú to najmä tieto údaje:
  - evidenčný a prepočítaný počet zamestnancov,
  - priemerné platy
  - objem vyplatených mzdových prostriedkov za organizačné celky, povolania, profesie a pod.
  - celkový počet odpracovaných hodín, z toho v nadčase.

Čl. 27  
Ďalšie zložky osobných nákladov

1. Ak dosiahne zamestnanec životné jubileum 50 rokov veku, za pracovné výsledky sa poskytne odmena vo výške
  - jeho funkčného platu, ak odpracoval v TSM najmenej 5 rokov,
  - polovica funkčného platu, ak odpracoval v TSM aspoň 2 roky,
  - u zamestnancov, ktorí neodpracovali v TSM 2 roky, odmena môže byť poskytnutá do

výšky 30% jeho funkčného platu podľa individuálneho posúdenia jeho pracovných zásluh.

## Závěrečné ustanovenia

1. Táto KZ nadobúda platnosť a účinnosť dňom 01.04.2018 a zostáva v platnosti do uzavretia KZ na rok 2018, najneskôr do 31.03.2019.
2. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú ako ostatné nároky, vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.
3. Oba zmluvné strany berú na vedomie, že ak v priebehu platnosti KZ vznikne situácia, ktorá v nej nebola riešená, vstúpia do kolektívneho vyjednávania, s cieľom jej doplnenia, alebo aktualizácie. Zmeny a dodatky, prijaté zmluvnými stranami, sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa dohodli na tom, že právne záväzky, výklad ustanovení a obsahu tejto KZ budú spoločne vysvetľovať predstavitelia zmluvných strán, ktorí túto kolektívnu zmluvu podpísali.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto KZ, najneskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do dohodnutej doby, maximálne do 30 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednaní.
6. Zmluvné strany sa dohodli o výmene nevyhnutných informácií, potrebných na kontrolu tejto kolektívnej zmluvy.
7. Kontrola plnenia tejto KZ vykonaná k 31.07 a k 31.01. príslušného roka na spoločných rokovaníach oboch partnerov.

.....  
Otto Nagy  
predseda ZO OZ

.....  
Tibor Barto  
riaditeľ

V Rimavskej Sobote, 24.03.2018

Príloha: Zoznam pracovísk a prac. zaradení, kde sa priznáva príplatok za výkon práce v sťaženom prostredí - a jeho výška

## Príloha

Ku kolektívnej zmluve uzavretej medzi TSM Rim. Sobota a ZO SOZ služieb pri TSM Rim. Sobota na rok 2018:

### Z o z n a m

Pracovísk a pracovných zaradení, kde sa priznáva podľa par. 11, ods. 17 písm. e/ Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí a jeho výška

---

#### príplatok mesačne

- 1/ Mechanické čistenie komunikácií - zametacími mechanizmami MERCEDES, kde vplyvom rotujúcich zametacích kotúčov dochádza k veľkému víreniu prachu, ktorého drobné častice škodlivo pôsobia na organizmus obsluhy.  
21,00 EUR
- 2/ Zber a odvoz TKO, nakladanie TKO /UNO 180/ – zamestnanci zabezpečujú zber a nakladanie TKO, na tomto pracovisku vzniká riziko infekcie  
21,00 EUR
- 2/ Cintorínske a pohrebné služby - zamestnanci zabezpečujú výkop hrobov, prenášanie, obliekanie zosnulých, manipulácia s rakvami a pochovávanie zosnulých. Na tomto pracovisku vzniká riziko infekcie.  
12,00 EUR
- 3/ Kosenie trávnatých porastov zelene - zamestnanci obsluhujú motorové silonové kosačky, krovínorezy, kosačky typov MF-70, ETHESIA, JOHN DEERE. U týchto typov hlučnosť prevyšuje pri práci povolených 90 DB.  
21,00 EUR
- 4/ Zber a odvoz odpadkov zo smetných košov - zamestnanci zabezpečujú ručné vyprázdňovanie smetných košov v meste, vyberajú premočené odpadky a ukladajú ich do priestorov zberného vozidla MULTIKAR KUKA. Na tomto pracovisku je možná infekcia.  
12,00 EUR
- 5/ Práca vo výške - zamestnancovi za prácu vo výške 10 m a viac nad zemou na nezaobezpečených pracoviskách patrí podľa par. 11, ods. 11 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí za každú hodinu tejto práce v sume, ktorá je  
0,3%  
platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf /t. č. z 306,50 EUR/.

Pri trvalom zaradení zamestnanca na niektoré z uvedených pracovísk v bodoch 1 - 4/, vedúci príslušného strediska podá písomný návrh na priznanie príplatku.  
Po skončení prác, najmä sezónneho charakteru sa upraví funkčný plat bez priznaného príplatku.

Otto Nagy  
predeseda ZO OZ