KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE ROK 2021

V súlade s § 231 Zákonníka práce, zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a zák. č. 2/1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany

Bytový podnik Piešťany, s.r.o.
zastúpený konateľom

Ing. Viliamom Hubinským, CSc.

a

ZO OZ KOVO Bytový podnik Piešťany
zastúpená predsedom

Jarmilou Miškovičovou

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

I. časť
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1.1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

1.2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov obchodnej spoločnosti Bytový podnik Piešťany, s.r.o. (ďalej zamestnávateľ alebo BPP, s.r.o.).

1.3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námietky, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov výboru odborovej organizácie.

Vymedzenie pojmov:

- **zamestnanec** je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnych vzťahoch a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo odmenu;
- **zamestnávateľ** je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch;
- **odborová organizácia** je združenie odborovo organizovaných zamestnancov.

II. časť
POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

2.1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto KZ.

2.2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením. Hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou, užívanie bežných komunikačných prostriedkov napr. telefón, fax, poštové spojenie, dostupnú rozmnožovaciu techniku, vrátane potrebného materiálu a pod.

2.3. Zamestnávateľ na vykonávanie odborových funkcií, na účasť na schôdzach, konferenciách, snemoch, zjazdoch a podujatiach odborovej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku, bez refundácie voči vyššiemu odborovému orgánu. S účasťou zamestnancov odborového orgánu na uvedených podujatiach počas pracovnej doby musí súhlasiť konateľ spoločnosti.
Odborový orgán sa zaväzuje, že svoju činnosť bude vykonávať v súlade so ZP.

2.4. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania v zmysle ustanovenia § 73 Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP), prerokovať s príslušným odborovým orgánom opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov, predovšetkým možnosť ich zamestnania vo vhodnom zamestnaní a to aj po predchádzajúcej príprave a opatreniach na

zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Za týmto účelom je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne informovať najmä o:

- dôvodoch hromadného prepúšťania;
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať;
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva;
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať;
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ZP).

Odpis písomnej informácie zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce a tiež je povinný ho písomne informovať o výsledku prerokovania.

III. časť
PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

3.1. ZO OZ KOVO Bytový podnik Piešťany uznáva a bude podporovať právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

3.2. **Vznik pracovného pomeru**

Vznik pracovného pomeru je upravený v ust. § 46 - § 50 ZP. Zamestnanec v pracovnom pomere sa podieľa svojou prácou za mzdu, podľa pokynov organizácie, na plnení jej úloh. Pracovný pomer vzniká na základe pracovnej zmluvy § 42 - § 44 ZP uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ust. § 41 ZP. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podľa ust. § 43 ZP:

a) druh práce a jej stručnú charakteristiku;
b) miesto výkonu práce;
c) deň nástupu do práce;
d) mzdové podmienky;
e) výplatné termíny;
f) pracovný čas;
g) výmeru dovolenky;
h) dĺžku výpovednej doby.

Ak sú pracovné podmienky podľa písm. d) - h) tejto KZ dohodnuté v KZ, stačí uviesť odkaz na ustanovenia KZ, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia ZP**.** Okrem toho zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem.

3.3. Preradenie na inú prácu

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene § 54 ZP. Vykonávať prácu iného druhu alebo v inom mieste, než bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne v prípadoch uvedených v § 55, ods. 2 a 4 ZP. Ďalej sa pri preradení na inú prácu postupuje podľa ustanovenia § 55 ods. 3, 5, 6 a § 56 ZP.

3.4. Pracovný čas

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pracovný čas zamestnanca v obchodnej spoločnosti BPP, s.r.o. je 37,5 hodiny týždenne, ide o čistý pracovný čas. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút.

Na výrobe a rozvodu tepla je vo vykurovacej sezóne pre zamestnancov na pozícii dispečer, kurič-údržbár pracovný čas rozvrhnutý na dvojzmennú prevádzku.

Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadostiam o úpravu pracovného času zamestnancov, z dôvodov taxatívne uvedených v ust. § 164 ZP, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

3.5. Zvyšovanie kvalifikácie

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium alebo školenie v zmysle ust. § 140, § 153 a § 154 ZP, za účelom zvýšenia kvalifikácie, pričom zvyšovanie kvalifikácie formou štúdia sa riadi ust. § 155 ZP. V prípade umožnenia štúdia, uzatvorí s ním za týmto účelom písomnú dohodu v týchto prípadoch:

- ak ide o zvýšenie a prehĺbenie kvalifikácie zamestnanca z podnetu zamestnávateľa,
- ak ide o zvýšenie alebo prehĺbenie kvalifikácie vzhľadom na zmenu zdravotného stavu zamestnanca a bude možnosť jeho využitia v organizácii.

V týchto prípadoch zamestnávateľ uhradí náklady spojené so štúdiom v zmysle platných právnych predpisov (§ 155 ZP).

3.6. Skončenie pracovného pomeru

Skončenie pracovného pomeru je upravené v ust. § 59 - § 72 ZP. Pracovný pomer sa môže skončiť:

3.6.1. **Dohodou (§ 60 ZP)**

3.6.2. **Výpoveďou (§§ 61, 63 ZP)**

3.6.3. **Okamžitým skončením (§§ 68, 69 ZP)**

3.6.4. **Skončením v skúšobnej dobe (§ 72 ZP)**

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby (§ 71 ZP). Výpoveď daná zamestnávateľom alebo zamestnancom sa končí uplynutím výpovednej doby (§ 62 ZP).

Ak sa pracovný pomer zamestnanca skončí výpoveďou z organizačných dôvodov § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§ 63 ods. 1 písm. c) ZP) má nárok na odstupné, ktoré je v súlade s ustanovením § 76 ZP, v znení neskorších predpisov. Do doby trvania pracovného pomeru sa započítavajú aj predchádzajúce pracovné pomery, ktoré nadväzujú na seba u zamestnávateľa, resp. jeho právni predchodcovia.

V prípade, že dal zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi z dôvodu „nadbytočnosti“ podľa § 63 ods. 1. písm. b) ZP môže na zrušené pracovné miesto prijať nového zamestnanca v súlade s ustanovením § 61 ZP v znení neskorších predpisov.

3.7. Pracovná disciplína

Základné povinnosti zamestnanca sú upravené v ust. § 81 ZP a Pracovného poriadku obchodnej spoločnosti, pričom vedúci zamestnanec je okrem týchto povinností povinný dodržiavať povinnosti vyplývajúce z ust. § 82 ZP. Porušenie týchto ustanovení sa považuje za

porušenie pracovnej disciplíny, za ktoré môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď (§ 63 ods. 1 písm. d, e, ZP). V prípade, ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

3.7.1. <u>Za menej závažné porušenie</u> pracovnej disciplíny sa považuje najmä:

- nevhodné správanie sa zamestnancov voči svojim kolegom a voči iným osobám (klientom);
- používanie materiálu, náradia a iných prostriedkov obchodnej spoločnosti k prácam na súkromné účely, uvedené sa nevzťahuje na zapožičanie, ktoré môže povoliť konateľ;
- opustenie pracoviska alebo miesta výkonu práce bez súhlasu konateľa;
- opakovaný oneskorený príchod do zamestnania a na určené pracovisko.

Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď v súlade so ZP.

3.7.2. <u>Za závažné porušenie pracovnej</u> disciplíny sa považuje:

- požitie alkoholu alebo iných omamných a psychotropných látok na pracovisku a počas pracovnej cesty, prinesenie alebo prechovávanie takýchto látok na pracovisku;
- príchod alebo zotrvanie na pracovisku pod vplyvom alkoholu a iných omamných látok;
- odmietnutie dychovej skúšky na požitie alkoholu alebo skúšky na prítomnosť omamných a psychotropných látok;
- verbálne alebo fyzické napadnutie iných osôb, zamestnancov alebo zákazníkov zamestnancom;
- akákoľvek neospravedlnená absencia v práci, alebo nepovolený odchod s práce pred ukončením pracovnej doby;
- odmietnutie nástupu na služobnú cestu, na ktorú bol vyslaný zamestnávateľom;
- úmyselné alebo hrubo nedbanlivé konanie proti pravidlám bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
- úmyselné alebo hrubo nedbanlivé konanie proti pravidlám požiarnej ochrany a životného prostredia;
- spáchanie trestného činu, alebo úmyselné spôsobenie škody v pracovnej dobe alebo v súvislosti s výkonom práce;
- nezdvorilé správanie k iným zamestnancom a zákazníkom v rozpore zo všeobecnými pravidlami slušného správania, výtržnosť , alebo hrubá neslušnosť pokiaľ bude takéto konanie predmetom sťažnosti u zamestnávateľa;
- nedodržanie pokynov nadriadeného alebo zamestnancom zavinené nesplnenie úlohy pri výkone práce;
- nedodržanie povinností na ochranu obchodného tajomstva a dobrého mena zamestnávateľa a zneužitie informácií;
- zavinené porušenie povinností stanovených pracovným poriadkom a *Etickým kódexom* zamestnávateľa;
- fotografovanie a natáčanie videozáznamov a/alebo zhotovovanie obrazových zvukových a iných záznamov na súkromné účely alebo iné účely ako plnenie pracovných úloh stanovených zamestnávateľom.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru v súlade so ZP.

3.8. Dovolenka
Konateľ obchodnej spoločnosti určí z prevádzkových dôvodov hromadné čerpanie dovolenky v trvaní dvoch týždňov, t. j. 14 dní po sebe nasledujúcich v druhej polovici júla alebo začiatkom augusta. Zamestnávateľ má povinnosť oznámiť čerpanie hromadnej dovolenky do konca februára bežného roka. Na krátenie dovolenky sa vzťahuje ust. § 109 ZP. Za každú neospravedlnenú pracovnú zmenu (kratšie časti jednotlivých pracovných zmien sa sčítajú) zamestnávateľ kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Zamestnanec si ďalšiu časť dovolenky čerpá podľa plánu dovoleniek so súhlasom zamestnávateľa. Plán dovoleniek, jeho vypracovanie a dodržiavanie zabezpečuje špecialista pre ľudské zdroje.

3.9. Prešetrovanie sťažností
Ak sa vyskytnú na pracovisku závady alebo ak sa zamestnanec cíti ukrátený vo svojich právach v pracovnoprávnych vzťahoch, rieši sa vzniknutý problém v prvom štádiu na pracovisku za účasti priamych nadriadených a v druhom štádiu sa sťažnosť rieši za účasti konateľa spoločnosti.

3.10. Zákaz diskriminácie
Zákaz diskriminácie rieši o. i. ustanovenia § 13, § 47, § 119 a § 119a Zákonníka práce.

IV. časť
MZDOVÉ PODMIENKY

4.1. Mzdové podmienky rieši interná smernica spoločnosti, ktorá tvorí prílohu 1.

V. časť
BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

5.1. Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základnou povinnosťou zamestnávateľa podľa ZP a ustanovenia § 8 zákona č. 124/2006 Z. z., v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

5.2. Zamestnávateľ je povinný dodržiavať svoje povinnosti vyplývajúce z ustanovenia § 6 zákona č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

5.3. Pri výchove a vzdelávaní zamestnancov o BOZP zabezpečiť vstupné školenie zamestnancov, periodické školenia (pravidelné) pri preradení zamestnancov, pred výkonom nebezpečných prác, pri špecifických povolaniach.

5.4. Zabezpečiť odškodňovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania v zmysle platných predpisov.

5.5. Zabezpečiť zamestnancom poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa prílohy 2 tejto KZ a zabezpečiť čistiace, umývacie a dezinfekčné prostriedky podľa potrieb zamestnávateľa.

5.6. Zamestnanci sú povinní:

5.6.1. Dodržiavať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečného správania sa na pracovisku, v súlade s § 12 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti zdravia pri práci a s určenými pracovnými postupmi, s ktorými boli riadne oboznámení.

5.6.2. Používať pri práci ochranné zariadenia a osobné ochranné pracovné prostriedky, starať sa o ne a riadne s nimi hospodáriť. V prípade ukončenia pracovného pomeru je zamestnanec povinný uhradiť alikvotnú časť osobných ochranných prostriedkov do výšky ich životnosti (jedná sa o odev a obuv).

5.6.3. Zúčastňovať sa školení a výcviku zabezpečovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

5.6.4. Podrobiť sa skúškam a lekárskym prehliadkam ustanoveným osobitným predpisom.

5.6.5. Oznamovať bez zbytočného odkladu svojmu nadriadenému alebo podľa potreby orgánom dozoru nad bezpečnosťou práce a technickým zariadením nedostatky a závady, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci. Podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní. Nepožívať alkoholické nápoje počas pracovnej doby a nenastupovať pod ich vplyvom do práce.

5.6.6. V čo najkratšom čase a podľa platných predpisov oznamovať svojmu nadriadenému a odborovým orgánom poškodenie svojho zdravia v súvislosti s plnením pracovných povinností.

5.6.7. Podrobiť sa vyšetreniu príslušným orgánom, či nie sú pod vplyvom alkoholu. Oprávneným k vyšetreniu vplyvu alkoholu je pre všetkých zamestnancov spoločnosti konateľ a pre zamestnancov nadriadení, na všetkých stupňoch riadenia, prípadne ďalší prizvaný zamestnanec spoločnosti. Odmietnutie podrobiť sa dychovej skúške vplyvu alkoholu je považované za potvrdenie vplyvu alkoholu.

5.7. Zamestnávateľ umožní odborovým orgánom vykonávanie kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v rozsahu danom platnými predpismi.

VI. časť
SOCIÁLNY FOND A SOCIÁLNA OBLASŤ

6.1. Sociálny fond

6.1.1. Fond slúži zamestnancom spoločnosti a ich rodinným príslušníkom (manžel, manželka a nezaopatrené deti v zmysle zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa v znení neskorších predpisov).

6.1.2. Zdroje fondu

a) nevyčerpaný zostatok fondu k 31. 12. predchádzajúceho roka;
b) 0,6 % - povinný prídel - zákon č. 152/1994 Z. z., v znení neskorších predpisov;
c) 0,5 % - § 3 ods. 1, písm. b zákona č. 152/1994 Z. z., v znení neskorších predpisov;
d) 0,4 % - za podmienky, že zamestnávateľ v predchádzajúcom roku dosiahol zisk a tiež vysporiadal svoje daňové a odvodové povinnosti;
e) ďalší prídel zo zisku.

6.2. Použitie fondu

6.2.1. ***Príspevky zo sociálneho fondu***

a) **Príspevok za zotrvanie v pracovnom pomere**
V rámci sociálnej politiky sa zamestnancom spoločnosti poskytne príspevok za podmienky, že pracovný pomer v spoločnosti (počítajú sa aj právni predchodcovia Bytového podniku Piešťany, s.r.o.) trval 10 rokov a za každých ďalších 5 rokov. Príspevok je v sume 10,00 €/rok.

b) **Príspevok ku dňu zdravia**
Spoločnosť môže poskytnúť všetkým zamestnancom príspevok vo výške najviac 50,00 € na osobu. Príspevok bude vyplatený v mesiaci máj b. r., vo vyúčtovaní za mesiac apríl b. r.

6.2.2. ***Ďalšie plnenia zo sociálneho fondu***

a) Spoločnosť môže zakúpiť zamestnancom poukážky na nákup tovaru pri príležitosti Vianočných sviatkov v hodnote 100,00 € na osobu. Nákupné poukážky k Vianociam dostanú všetci zamestnanci, ktorí sú v pracovnom pomere k 1. 9. bežného roka a nie sú vo výpovednej dobe.

b) Spoločnosť môže poskytnúť príspevok na rekreáciu zamestnancov v sume maximálne 300,00 € na zamestnanca.

c) Spoločnosť môže v rámci ďalšieho sociálneho programu prispieť na zabezpečenie športových podujatí s posedením a kultúrnych podujatí v celkovej sume max. 1 000,00 € ročne, podľa rozhodnutia konateľa spoločnosti.

6.2.3. Zo sociálneho fondu nebudú čerpať príspevky osoby vykonávajúce práce na základe dohody o vykonaní práce (§ 266 ZP), dohody o brigádnickej práci študentov (§ 227 ZP) a dohody o pracovnej činnosti (§ 228a).

6.2.4. Spoločnosť môže pri dostatku finančných prostriedkov svojim zamestnancom poskytnúť príspevok max. 250,00 € za rok na doplnkové dôchodkové sporenie (tretí pilier) zo SF, v súlade s § 7 ods. (1) písm. g, zákona č. 152/1994 zákon o sociálnom fonde.

6.3. Sociálna oblasť

V oblastiach sociálnej starostlivosti a služieb sa zamestnávateľ zaväzuje s prihliadnutím na svoje možnosti v jednotlivých oblastiach, poskytnúť:

6.3.1. ***Zdravotná starostlivosť***

Za účelom zdravotnej prehliadky poskytne zamestnávateľ platené voľno a to aj novoprijatým zamestnancom v prípade ich prijatia. Náklady na vstupnú lekársku prehliadku hradí zamestnávateľ. Náklady na ďalšie periodické lekárske prehliadky, ktoré vyžadujú právne predpisy, tiež hradí spoločnosť.

6.3.2. ***Stravovanie***

Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov stravovanie - jedno jedlo denne. Príspevok na stravovanie vo výške 55 % ceny obeda – môže až do výšky časového pásma 5 - 12 hodín sadzby stravného (pre tuzemsko) v súlade s § 5 zákona č. 283/2002 Z. z. v znení

neskorších predpisov (zákon o cestovných náhradách), je hradený zamestnávateľom. Sumy stravného sa stanovujú opatrením Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny.
Príspevok zo sociálneho fondu je max. 0,50 € denne, vždy podľa stanovenej kalkulácie na jeden obed. V prípade zmeny ceny obeda sa príspevok zo sociálneho fondu môže zmeniť po súhlase konateľa. Podnikové stravovanie za zníženú cenu sa bude poskytovať tiež zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, počas dovolenky, PN a OČR.

6.3.3. ***Doplnkové dôchodkové sporenie***
Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS) všetkým zamestnancom, ktorí sú v hlavnom pracovnom pomere a majú záujem o DDS, v súlade s ustanoveniami zákona č. 650/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ bude pri účasti na DDS postupovať v zmysle **zamestnávateľskej zmluvy** s Doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou STABILITA. Príspevok zamestnávateľa je 5 % podľa dodatku č. 3 k zamestnávateľskej zmluve č. 100000566 z vymeriavacieho základu (t. j. zúčtované mzdy a náhrady mzdy zamestnancov, ktorí sú poistencami DDS Stabilita). Účasť zamestnancov na DDS vzniká podpísaním zamestnaneckej zmluvy s DDS. Príspevok zamestnanca je:

a) základný - výška príspevku nemôže byť nižšia ako 4,00 € mesačne,
b) zvýšený - zamestnanec si môže k základnému priplácať zvýšený príspevok, podľa vlastného rozhodnutia,
c) jednorazový - zamestnanec si môže prispieť jednorazovou čiastkou k základnému a zvýšenému príspevku.

Každá zmena výšky príspevku DDS za zamestnanca bude realizovaná zamestnancom a zamestnávateľom. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred oznámením DDS. Zamestnávateľ prerokuje prípadné vypovedanie zamestnávateľskej zmluvy s odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred odoslaním výpovede.

6.3.4. ***Investičné životné poistenie***
Zamestnávateľ umožní účasť na investičnom životnom poistení. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na investičné životné poistenie z nákladov v sume 9,96 € mesačne, na základe uzatvorenej **zamestnávateľskej zmluvy** so životnou poisťovňou. Príspevok zamestnanca je najmenej 3,32 € mesačne. V prípade práceneschopnosti zamestnanca presahujúcej 1 mesiac, je zamestnanec povinný príspevok na životné poistenie (zamestnanca + zamestnávateľa) uhradiť v plnej výške sám. V tomto prípade je tiež zamestnanec vo vlastnom záujme povinný kontaktovať sa s poisťovňou.

6.3.5. Nároky zo sociálnej oblasti si nemôžu uplatňovať osoby vykonávajúce práce na základe dohody o vykonaní práce (§ 266 ZP), dohody o brigádnickej práci študentov (§ 227 ZP) a dohody o pracovnej činnosti (§ 228a).

VII. časť
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

7.1. KZ je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli a jej plnenie je možné vymáhať súdnou cestou.

7.2. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, účinnosť nadobúda 01. 01. 2021, po jej zverejnení v zmysle ust. § 47 a) ods. 2 Občianskeho zákonníka na webovom sídle zamestnávateľa.

7.3. Táto KZ sa uzatvára na dobu určitú, od 01. 01. 2021 do 31. 12. 2021.

7.4. V priebehu platnosti KZ je možné dodatkami meniť a dopĺňať jej jednotlivé časti. Pri tejto zmene sa postupuje rovnako ako pri uzatváraní novej KZ.

7.5. KZ môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade zániku odborovej organizácie pri BPP, s.r.o. bez nástupcu a zániku organizácie jej likvidáciou.

7.6. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s konečným znením KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

7.7. Zamestnávateľ a odborová organizácia zabezpečia archiváciu KZ v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

7.8. Vyhodnotenie plnenia KZ vykoná odborová organizácia vždy po uplynutí polroka.

7.9. Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek politickú činnosť politických strán, hnutí a iniciatív vo vnútri obchodnej spoločnosti.

Piešťany, dňa 18. 12. 2020

Zamestnávateľ	**Predseda ZO Odborového zväzu KOVO** **Bytový podnik Piešťany, s.r.o.**
.....	**.....**
Ing. Viliam Hubinský, CSc. konateľ	Jarmila Miškovičová

<u>4 PRÍLOHY</u>

1. Interná smernica
2. Zoznam na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
3. Rozdeľovník
4. Oboznámenie zamestnancov s platnou KZ - menný zoznam