

Zmluvné strany
Vysokoškolský poľnohospodársky podnik SPU, s.r.o.,
zastúpený konateľom Ing. Jánom Lajdom
v ďalšom texte zamestnávateľ alebo VPP SPU, s.r.o.
a
Základná organizácia Odborového zväzu PSaV pri VPP SPU, s.r.o.
v ďalšom texte odborový orgán
uzavreli túto podnikovú Kolektívnu zmluvu na rok 2019

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.

Článok 2

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Na zamestnancov, vykonávajúcich práce mimo pracovného pomeru a na bývalých zamestnancov – dôchodcov sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť dorúčením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane.

Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 4

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie do 31.12.2019. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2019, trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31. 3. 2020.

Časť II.

Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom

Článok 5

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne

v dohodnutom rozsahu.

2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia VPP SPU, s.r.o. a na zasadania odborového orgánu v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútropodnikovým predpisom.
4. Zmluvné strany sa budú navzájom informovať o skúsenostiach a poznatkoch získaných prostredníctvom zahraničných stykov.

Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť

Článok 6

1. Členom výboru odborového orgánu poskytne zamestnávateľ na odborovú činnosť krátkodobé pracovné voľno max. 4 hodiny mesačne s náhradou mzdy.
2. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom a funkcionárom odborového orgánu na školeniach usporiadaných vyššími odborovými orgánmi s náhradou mzdy.

Materiálne zabezpečenie

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborového orgánu rokovacie miestnosti. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ. Tak isto zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu dopravu na zasadnutia na náklady zamestnávateľa. Zasadnutia odborového orgánu sa budú uskutočňovať v takom čase, aby neohrozili chod prevádzky zamestnávateľa.

Poskytovanie informácií

Článok 8

1. Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu na požiadanie informácie o dosiahnutých hospodárskych výsledkoch a rozdelení zisku, o zásadných otázkach rozvoja a perspektíve zamestnávateľa, o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie odborového orgánu poskytne k týmto informáciám konzultácie.
2. Zamestnávateľ aktuálne predkladá odborovému orgánu správu o uzavretí nových pracovných pomerov.

Prerokovanie s odborovým orgánom

Článok 9

1. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr do 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovanie predloží zamestnávateľ návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania vrátane možnosti umiestnenia na iných pracoviskách a predloží správu zaslanú na príslušný úrad práce.
2. Raz za rok prerokuje zamestnávateľ s odborovým orgánom na jeho návrh všetky opatrenia, ktoré sa týkajú sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.

3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborový orgán je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Zápis z prerokovania poskytne odborový orgán odboru ekonomiky práce a personalistiky.
4. Iné rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, oznamuje zamestnávateľ odborovému orgánu raz mesačne.

Kontrolná činnosť odborov

Článok 10

Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy.

Za týmto účelom je odborový orgán oprávnený:

1. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
4. vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu podriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
5. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
6. vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré odborový orgán podal.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Zamestnávateľ môže dohodnúť niekoľko pracovných pomerov s tým istým zamestnancom len na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu; práva a povinnosti z týchto pracovných pomerov sa posudzujú samostatne.

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky, pričom pracovný pomer možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Pracovný čas

Článok 12

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

2. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.
3. Týždenný pracovný čas pri jednozmennej prevádzke je 40 hodín. Pri dvojzmennej prevádzke je týždenný pracovný čas 38 $\frac{3}{4}$ hod. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedenie a odpočinok v rozsahu 30 minút a neaktívna časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska zamestnanca.
4. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom pri pracovných procesoch (chemické postreky) je 33,5 hodiny týždenne.
5. Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas 30 hodín týždenne, starší ako 16 rokov má pracovný čas 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.
6. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času musí byť také, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresiahol určený týždenný pracovný čas v priebehu 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce.
7. Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k silnému znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu započítava do pracovného času bez zníženia mzdy.
8. Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach podľa tejto kolektívnej zmluvy sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.
9. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

Práca nadčas

Článok 13

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.
3. Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
4. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
5. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
6. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
7. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri :
 - a) naliehavých opravárenských prácach alebo prácach , bez vykonania ktorých by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa

osobitného predpisu,

- b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
- 8. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom.
- 9. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
- 10. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa bodu 8. tohto článku a na zabezpečenie bezpečného a plynulého výrobného procesu po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu.

Pracovná pohotovosť

Článok 14

- 1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutých úloh nariadi zamestnancovi, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas zdržiaval po určený čas na určenom mieste a bol pripravený na výkon práce, ide o pracovnú pohotovosť.
- 2. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas, a za každú hodinu mu patrí mzda vo výške minimálnej mzdy v eurách podľa osobitného predpisu.
- 3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti patrí náhrada 20% minimálnej mzdy v eurách podľa osobitného predpisu.
- 4. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
- 5. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť iba v prípadoch a v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
- 6. Pracovnú pohotovosť nie je možné nariadiť:
 - mladistvým,
 - tehotným ženám a ženám trvale sa starajúcim o dieťa do veku troch rokov,
 - osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku,
 - zamestnancom, ktorí zo zdravotných dôvodov pracujú v režime kratšieho pracovného času.

Nočná práca

Článok 15

- 1. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hod. a 6.00 hod.

2. Zamestnanec pracujúci v noci (noční strážnici a pôrodnici) je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý
 - a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich,
 - b) ktorý pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci jedenkrát ročne.
4. Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.
5. Pracovisko, na ktorom sa pracuje v noci, je zamestnávateľ povinný vybaviť prostriedkami na poskytnutie prvej pomoci vrátane zabezpečenia prostriedkov umožňujúcich privolať rýchlu lekársku pomoc.
6. Zamestnávateľ je povinný u zamestnanca pracujúceho v noci rozvrhnúť ustanovený týždenný pracovný čas tak, aby priemerná dĺžka pracovnej zmeny neprekročila 8 hodín v dobe 4 kalendárnych mesiacov po sebe nasledujúcich.

Skončenie pracovného pomeru

Článok 16

1. Pracovný pomer možno skončiť :

- a) dohodou
- b) výpoveďou
- c) okamžitým skončením
- d) skončením v skúšobnej dobe.

A) Dohodu o skončení pracovného pomeru možno vykonať medzi zamestnávateľom a zamestnancom, keď pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Táto dohoda sa uzatvára písomne.

B) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi iba z dôvodov uvedených v §63 Zákonníka práce. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 odst.1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom.

Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

C) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec

- bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- porušil závažne pracovnú disciplínu.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce.

D) V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť spravidla aspoň 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) ZP alebo písm. b) ZP. alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je:

- jeden mesiac, ak pracovný pomer trval menej ako 1 rok
- dva mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej 1 rok a menej

ako 5 rokov

- 3 mesiace, ak pracovný pomer trval 5 rokov

3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa predchádzajúceho bodu, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

4. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 odst.1, písm. a), e) Zákonníka práce.

5. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Odstupné a odchodné

Článok 17

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné do výšky troch priemerných mesačných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
4. Do nároku na odstupné sa zamestnancom započíta aj doba odpracovaná v organizáciách, ktoré predchádzali súčasnú právnu formu VPP SPU, s.r.o. a to:
- VŠP Nitra ŠPP Oponice
 - ŠPP SPU, Kolíňany 561, 951 78 Kolíňany
 - SPU v Nitre, VPP so sídlom Kolíňany

Výchova a vzdelávanie

Článok 18

1. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehľbovať svoju kvalifikáciu na výkon funkcie.
2. Zamestnávateľ umožňuje účasť na školení za účelom prehľbovania kvalifikácie.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzavrieť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
5. V prípade chýaných organizačných zmien zabezpečí zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom rekvalifikačné kurzy za účelom získania odbornosti pre nový program zamestnávateľa.
6. Ak školenie usporiada odborový orgán, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na

nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno, ak mu to umožňujú prevádzkové dôvody. Zamestnancovi patrí po dobu školenia náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Cestovné náhrady

Článok 19

Zamestnancom budú poskytované cestovné náhrady podľa platných právnych predpisov.

Poskytovanie náhrad zamestnancom vyslaným zamestnávateľom na pracovnú cestu upravuje zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších zmien a doplnkov. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázateľne zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste zabezpečené stravovanie čiastočne, zamestnávateľ mu stravné kráti takto :

- za bezplatne zabezpečené raňajky o 20% príslušnej sumy stravného,
- za bezplatne zabezpečený obed o 40 % príslušnej sumy stravného,
- za bezplatne zabezpečenú večeru o 40 % príslušnej sumy stravného.

Za čiastočne bezplatné stravovanie sa nepovažuje prípad, keď sa zamestnancovi na pracovnej ceste zabezpečí napr. obed, na ktorý si musí ešte určitou sumou doplácať. Za zabezpečenie stravovania sa nepovažuje poskytnutie obvyklého občerstvenia (káva, obložený chlebík, minerálna voda).

Časť IV.

Odmeňovanie

Minimálna mzda

Článok 21

Minimálna mzda je od 1.1.2019 stanovená vo výške 520,00 €. Pri 40 hodinovom týždennom pracovnom čase je hodinová sadzba 2,989 €. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi podľa vnútropodnikových zásad odmeňovania, ktoré sú súčasťou kolektívnej zmluvy.

Minimálne mzdové tarify

Článok 22

1. Mzda vyplácaná zamestnávateľom sa skladá z týchto mzdových zložiek:

- základná mzda – časová – hodinová
- úkolová
- mesačná
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí
- osobné ohodnotenie

- prémie
- mimoriadne odmeny
- výkonnostná odmena

a) Časová mzda hodinová

Uplatňuje sa u robotníkov zaradených do tarifných stupňov v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest.

b) Úkolová mzda

Uplatňuje sa u robotníkov, kde prevažuje záujem na plnení ukazovateľov výkonu, kde charakter práce umožňuje vopred hospodárne stanoviť pracovné alebo technické postupy výkonové normy, spoľahlivo kontrolovať a evidovať množstvo a kvalitu práce, kde robotníci svojím výkonom významne ovplyvňujú kvalitatívne a kvantitatívne výsledky práce.

c) Časová mzda mesačná

Uplatňuje sa u všetkých THP zaradených do tarifných stupňov.

2. Priemerný zárobok je mzda, zúčtovaná zamestnancom v rozhodujúcom období t.j. kalendárny štvrťrok, predchádzajúci štvrťrok, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.

Mzda za prácu nadčas

Článok 23

1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie .

- 25% jeho priemerného zárobku, ak práca bola vykonaná v rámci pracovného týždňa (pondelok – piatok).
- 50% jeho priemerného zárobku ak práca bola vykonaná počas pracovného voľna cez sobotu a nedeľu

2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce nadčas, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa prvej vety.

Ostatné mzdové zvýhodnenia:

Príplatok za zastupovanie

- a) Ak zastupuje zamestnanec na základe poverenia zamestnávateľa zamestnanca zaradeného vo vyššom tarifnom stupni, priznáva sa mu príplatok vo výške 25% jeho základnej tarifnej mzdy.
- b) Príplatok sa priznáva až po štyroch týždňoch súvislého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa zastupovania, najdlhšie však po dobu 12 mesiacov.
- c) V prípade neuvedenom v odseku a) sa zamestnancovi môže za zastupovanie poskytnúť mimoriadna odmena z fondu vedúceho.

Prestoj

Článok 24

Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prestoj, ktorý nezavinil alebo pre poveternostné vplyvy, preradí ho zamestnávateľ po dohode s ním na výkon inej práce ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Mzda mu prislúcha za skutočne vykonanú prácu, najmenej však vo výške priemerného zárobku, a to po dobu najviac 3 po sebe nasledujúce mesiace odo dňa preradenia.

Splatnosť a výplata mzdy

Článok 25

1. Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie, a to do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky na zotavenie vyplatená pred nástupom dovolenky.
2. Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o vykonávaných zrážkach a o celkovej cene práce
3. Zamestnávateľ nemá právo akýmkoľvek spôsobom obmedzovať zamestnanca vo voľnom nakladaní s vyplatenou mzdou.
4. Zamestnávateľ poukáže mzdu zamestnancom na ním určený účet v banke tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.

Mzda pri chybnjej práci

Článok 26

1. Ak zamestnanec vyrobí zavinené svojou chybnou prácou nepodarok, nepatrí mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak zamestnanec urobí opravu sám, patrí mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy. Rovnako ako pri nepodarkoch sa postupuje tiež pri chybnom vykonávaní opráv, stavebných prác, poľnohospodárskych prácach (orba, sejba, postreky), nekvalitné výrobky živočíšnej výroby (neštandardné mlieko) alebo chybnom poskytnutí služieb (strážna služba).

Naturálna mzda

Článok 27

1. Zamestnancovi možno poskytovať časť mzdy, s výnimkou minimálnej mzdy, formou naturálnej mzdy. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca a za podmienok s ním dohodnutých. Ako naturálnu mzdu možno poskytovať výrobky, výkony, práce a služby. Naturálna mzda sa vyjadruje v peňažnej forme v cenách tovaru od výrobcu alebo v cenách služieb od poskytovateľa služieb podľa cenového predpisu platného v čase poskytovania naturálnej mzdy.

Prekážky v práci

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas

na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo táto zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Dôležité osobné prekážky v práci

Článok 29

1. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej a rodičovskej dovolenky, karantény, ošetrovanie chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako 10 rokov. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno najmä z týchto dôvodov :
 - a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 - 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutný pracovný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
 - 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
 - 3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na preventívne lekárske prehliadky na nevyhnutný čas
 - b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy na prevoz manželky zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia a späť
 - c) sprevádzanie rodinného príslušníka
 - 1. sprevádzanie rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa, rodičia) s náhradou mzdy do zdravotného zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, najviac na 7 dní v kalendárnom roku
 - 2. zdravotne postihnutého dieťaťa s náhradou mzdy do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy najviac na 10 dní v kalendárnom roku
 - d) úmrtie rodinného príslušníka
 - 1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manželky (manžela) alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe
 - 2. pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manželky ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb
 - 3. pracovné voľno s náhradou mzdy najviac na 1 deň na účasť na pohrebe prarodiča, vnuka zamestnanca alebo jeho manželky a ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb
 - e) vlastná svadba : pracovné voľno sa poskytne s náhradou mzdy na 1 deň
 - f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov- pracovné voľno s náhradou mzdy na 1 deň
 - g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy – pracovné voľno bez náhrady mzdy

h) presťahovanie zamestnanca – pracovné voľno bez náhrady mzdy najviac na 1 deň

pri sťahovaní v tej istej obci a 2 dni pri sťahovaní do inej obce

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru – pracovné voľno bez náhrady mzdy najviac na 1 poldeň v týždni počas výpovednej doby. Pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka

Článok 30

1. Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.
2. Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.

Sociálna politika

Starostlivosť o zdravie a sociálna starostlivosť

Článok 31

1. Zamestnancom na rizikových pracoviskách budú zabezpečené preventívne prehliadky so zameraním na druh zvýšenej záťaže alebo ohrozenie zdravia.
2. Držitelia Zlatej Jánskeho plakety budú uprednostnení pri uplatňovaní ich požiadaviek a nárokov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy v oblasti sociálnej a rekreačnej starostlivosti.
3. Zamestnávateľ poskytne dovolenku alebo pracovné voľno bez náhrady mzdy v prvý deň nového školského roka jednému z rodičov s deťmi vo veku do 12 rokov alebo voľno s náhradou mzdy v prípade nadpracovania zamestnaného pracovného času.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí majú uzatvorené sporenie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení čiastkou **20,00 €** na zamestnanca v zmysle platného Zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení bez ohľadu na čiastku, ktorú si sporí zamestnanec. Nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vzniká zamestnancovi po ukončení skúšobnej doby.
5. Na kultúrne, športové podujatia a zájazdy, kolektívne rekreácie zamestnancov v rámci možností zamestnávateľ poskytne podnikový autobus za aktuálnu cenu podľa cenníka.
6. Zamestnancom, ktorí majú s poisťovňou uzatvorenú zmluvu o zodpovednosti za škodu spôsobenú pri výkone povolania, poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 50 % nákladov na poistenie.
7. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
Z : ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancom a ich rodinným príslušníkom používať posilňovňu v Penzióne Oponice za odplatu podľa aktuálneho cenníka. Posilňovňa bude zamestnancom

k dispozícii v čase vopred dohodnutom s prevádzkárom penziónu Oponice.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu. Nárok na príspevok bude mať iba zamestnanec, ktorý odpracoval v podniku najmenej 24 mesiacov. Príspevok na rekreáciu bude vo výške 55 % oprávnených nákladov, maximálne do sumy 275 € ročne. Príspevok je možné poskytnúť na rekreáciu spojenú s ubytovaním najmenej na 2 prenocovania na území Slovenskej republiky.(podľa § 152a Zákonníka práce) Príspevok bude oslobodený od daní a odvodov. Príspevok bude zamestnancovi uhradený, ak zamestnanec preukáže do 30 dní od skončenia rekreácie účtovné doklady s označením zamestnanca.
10. Zamestnávateľ na návrh odborového orgánu poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z : ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

11. Peňažné odmeny pre zamestnancov pri životných a pracovných jubileách:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančné odmeny:

- a) pri životnom jubileu 50 rokov 166€
- b) pri životnom jubileu 60 rokov 166€
- c) pri vlastnej svadbe 100 €
- d) pri narodení dieťaťa 100 €
- e) pri pracovnom jubileu:

- odpracovaných 20 rokov v organizácii	116 €
- odpracovaných 25 rokov v organizácii	133 €
- odpracovaných 30 rokov v organizácii	149 €
- odpracovaných 35 rokov v organizácii	166 €
- odpracovaných 40 rokov v organizácii	183 €

Podmienkou na vyplatenie peňažnej odmeny pri životnom jubileu podľa a), b) je nepretržite odpracovaná doba 5 rokov u zamestnávateľa.

Podmienkou na vyplatenie peňažnej odmeny podľa c), d), je nepretržite odpracovaná doba 12 mesiacov u zamestnávateľa.

Za odpracované roky sa považujú aj roky pred vytvorením právneho subjektu VPP SPU, s.r.o., a to:

- VŠP Nitra ŠPP Oponice
- ŠPP SPU, Kolíňany 561, 951 78 Kolíňany
- SPU v Nitre, VPP so sídlom Kolíňany

Pri životných a pracovných jubileách mzdová účtáreň predloží odborovému orgánu v mesiaci december za aktuálny kalendárny rok zoznam zamestnancov jubilantov.

K poskytnutiu príspevku bod c) je nutné predložiť fotokópiu sobášneho listu, bod d) je nutné doložiť fotokópiu rodného listu dieťaťa.

Stravovanie

Článok 32

1. Zamestnávateľ zabezpečí počas pracovnej zmeny pre všetkých zamestnancov,

s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, stravovanie podávaním jedného teplého jedla vrátane vhodného nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení.

Zamestnávateľ celoročne prevádzkuje v závodoch Kolíňany a Oponice vývarovne (závodné kuchyne), čo umožňuje zabezpečiť pre zamestnancov celodennú teplú stravu (raňajky, obedy, večere). Zamestnanec si môže podľa miesta výkonu práce v konkrétny deň objednať stravu na oboch závodoch zamestnávateľa u vedúcej ZK.

Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Stravovanie sa poskytuje zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci (dovolenka, práceneschopnosť, ošetrovanie člena rodiny).

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie jedlo.

- podľa ust. § 152 ods. 2 Zákonníka práce.

Toto ďalšie jedlo bude zamestnancom zdaňované ako nepenažný príjem s brutáciou.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa platného osobitného predpisu.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

- vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

- hodnota stravej jednotky	3,50 €
- príspevok zamestnávateľa podľa § 152 ods.3 a 4 Zák. práce 55% z 3,6 €	-2,64 €
- príspevok so sociálneho fondu	- 0,44 €
- základ DPH 20%	0,42 €
- DPH 20%	0,08 €
- predaj stravej jednotky zamestnancovi	0,50 €

2. Príspevky sa poskytujú aj:

- zamestnancom vykonávajúcim práce na základe dohôd o vykonaní práce, s výnimkou príspevku zo sociálneho fondu

3. Počas doby, keď kuchyne nie sú v prevádzke, zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorí odpracujú pracovnú zmenu, pričom za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce min. 4 hodiny, náhradu stravného vo forme stravej poukážky (gastrolístkov) v hodnote 3,60 €. Príspevok zamestnávateľa je min. 55%, t.j. 2,64 €, príspevok zo sociálneho fondu je 0,44 € a zamestnanec uhradí 0,52 €.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 33

Zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond.

Realizáciu sociálnej politiky uskutočňuje v súčinnosti s odborovým orgánom.

Zamestnávateľ so zreteľom na svoje možnosti a súčasné potreby na úseku realizácie sociálnej politiky pre zamestnancov bude pre rok 2016 vytvárať sociálny fond v zmysle § 3 zákona č. 152/1994 Z.z. po dohode s odborovým orgánom citovaného zákona, a to formou mesačného odvodu do sociálneho fondu vo výške 1,30 % z vymeriavacieho základu.

Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom v zmysle zákona o sociálnom fonde poskytne prostriedky v poradí z fondu na:

1. príspevok na závodné stravovanie
2. príspevok na dopravu do zamestnania
3. príspevok na regeneráciu pracovnej sily
4. sociálna výpomoc

1. Príspevok zamestnávateľa na závodné stravovanie sa poskytne vo výške 2,64 € na jeden stravný lístok (zľavou z ceny stravného lístka, a preto nepodlieha dani z príjmu).

2. Zamestnancom, bývajúcich mimo sídla prevádzok zamestnávateľa, bude poskytnutý príspevok na dopravu v závislosti od stavu finančných prostriedkov sociálneho fondu v maximálnej výške 25 € mesačne.

3. Zamestnávateľ poskytne raz ročne pre zamestnancov príspevok z fondu na regeneráciu pracovnej sily. Hodnota príspevku sa určí podľa stavu sociálneho fondu po dohode riaditeľa VPP SPU, s.r.o. s odborovým orgánom. Ak zamestnanec neodpracoval v organizácii celých 12 mesiacov, príspevok bude krátený pomerne k odpracovanej dobe.

4. V mimoriadnych prípadoch, ak sa zamestnanec ocitne vo finančnej tiesni, z hľadiska vážnych rodinných, zdravotných a iných problémov, môže konateľ na návrh odborového orgánu poskytnúť mimoriadnu nenávratnú sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu vo výške 200 €. Finančná výpomoc v tejto hodnote z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia, nepodlieha zdaneniu podľa zákona o dani z príjmov podľa § 5 ods. 7, písm. m) zákona č. 253/2015 Z.z. O poskytnutie tejto výpomoci musí zamestnanec požiadať písomne.

Pre hospodárenie s fondom zostaví zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom vlastný rozpočet. Po dohode s odborovým orgánom sa môže vykonať presun medzi jednotlivými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek v súčinnosti s odborovým orgánom. Za vedenie účtovníctva sociálneho fondu zodpovedá vedúci ekonomického úseku.

V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet fondu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu miezd, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Príspevky poskytované z fondu sa zdaňujú v zmysle zákona NR SR č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok. Príspevok na sociálnu výpomoc možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca a o jeho poskytnutí rozhoduje komisia v rámci finančného krytia v rozpočte príslušného roka.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu zamestnávateľa na rok 2019 sú súčasťou Kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania s odborovým orgánom. Návrh na zmenu alebo doplnok „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu“ môže predložiť ktorýkoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

Ostatné výhody zamestnancov

Článok 34

1. Zamestnancom zamestnávateľ môže poskytnúť za odplatu dopravné prostriedky a mechanizmy alebo iný hmotný majetok, ak sa tým nenaruší plnenie úloh zamestnávateľa. Vyúčtovanie sa vykoná v súlade s vývojom obvyklých cien v danom roku.
2. Zamestnancom umožní zamestnávateľ zvýhodnený odpredaj výrobkov spoločnosti s nižšou kvalitou nasledovne :
 - obilie – III. tr. max. 1,5 t/prac. min. 1t/prac.
(odpad po I. čistení)
 - vyradené odstavča do ž.h. 25 kg max. 1ks/prac. 2,00 €/kg + 20 %DPH
(nevhodné na zaradenie do veľkochovu)
 - víno max. 15 l/prac -biele v cene 1,20 €/l
-červené v cene 1,40 €/l
 - mak (v prípade pestovania) max. 1 kg/ prac. 2,50 €
 - maštal'ný hnoj - mimoriadne so súhlasom konateľ'a VPP SPU s.r.o.
 - ryby z vlastného rybníka max. 1 ks v závislosti od stavu rýb v
rybníku, cena za zvýhodnených podmienok v závislosti od aktuálnej ceny
 - bažanty max. 1 ks v závislosti od počtu bažantov
cena za zvýhodnených podmienok v závislosti od aktuálnej ceny
 - tekvicové jadierka max. 1 kg v závislosti od množstva
dopestovanej tekvice za zvýhodnených podmienok v závislosti od aktuálnej ceny

Odstavča si zamestnanec preberie osobne v maštali v Žiranoch. Reklamácia je možná do 3 dní od prevzatia odstavčat'a. Pri úhyne alebo chorobe odstavčat'a sa reklamácia uskutoční do 24 hodín od úhynu (zmene zdravotného stavu odstavčat'a), pričom uhynuté

odstavča treba doniesť do Žirian, kde ho prehliadnu zootechnik s veterinárnym lekárom . Reklamácia nebude uznaná v prípade, keď pri prevoze odstavčat'a neboli dodržané predpisy na prepravu živých zvierat.

Základný nárok zamestnanca na obilie – odpad po I. čistení je určený na obdobie 1 rok, vo výške min. 1,0 t a max. 1,5 t, v prípade naplnenia plánu výroby (u obilnín sa nárok pomerne kráti). V prípade zvýšenia plánu výroby sa nárok pomerne zvýši.

Zamestnanci, ktorí majú záujem o obilie, sa nahlásia u skladníkov do konca júna v príslušnom roku.

Ceny za jednotku odpadu po čistení obilia v III. triede budú dané v súlade s vývojom obvyklých cien v danom roku .

Riaditeľ VPP SPU, s.r.o. môže nárok zamestnanca zvýšiť v prípade pracovného jubilea, životného výročia, ako aj inej rodinnej príležitosti.

Nárok na odpredaj vzniká zamestnancovi :

- za obdobie 12 mesiacov v kalendárnom roku. Ak zamestnanec odpracuje menej ako 3 mesiace v kalendárnom roku, nárok na odpredaj zaniká. Ak zamestnanec odpracuje v kalendárnom roku menej ako 12 mesiacov a viac ako 3 mesiace, nárok sa bude pomerne krátiť. Nárok vzniká i tým zamestnancom, ktorí rozviazali pracovný pomer v priebehu roka výpoveďou z organizačných a racionalizačných dôvodov, alebo podľa § 63 ods.1, písm. a) až c) ZP .

Nárok na odpredaj nevzniká:

- absolventom škôl na nástupnej praxi, študentom a žiakom na brigádach a praxi, ako i pedagogickým zamestnancom SPU pri absolvovaní odborných stáží
- zamestnancovi za dobu, keď čerpá po dohode so zamestnávateľom neplatené voľno v rozsahu viac ako 10 pracovných dní (pomerná časť).
- zamestnankyni na dobu rodičovskej dovolenky

Spôsob výdaja kŕmneho obilia :

Obilie bude zamestnancom predávané etapovite, a to po skončení žatevných prác vo výške 50% z naturálneho fondu, zvyšok sa odpredá do konca roka.

Za vyčíslenie nárokov zodpovedá riaditeľ VPP SPU, s.r.o. po konzultácii s odborovým orgánom. Vedúci prevádzok vyhotovia menné zoznamy zamestnancov.

Definitívnu výšku odpredaja obilia na závodoch ako i individuálne nároky schvaľuje riaditeľ po prerokovaní s odborovým orgánom a vo vedení VPP SPU, s.r.o..

Výdajný sklad uskutoční výdaj najneskôr k 31.12. daného roka. Na nevydané obilie po tomto termíne zaniká nárok.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 35

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom uskutoční previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Odborový orgán poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý spolupracuje s inšpektorom vyššieho odborového zväzu.

3. V prípade ťažkých, hromadných alebo smrteľných úrazov, resp. chorôb z povolania sa poverený člen odborového orgánu zúčastňuje na vyšetrovaní príčin nehôd, ako aj porúch technologických zariadení.
4. Zamestnávateľ uzavrie zmluvu o úrazovom pripoistení za zákonom stanovených podmienok. Úrazové pripoistenie sa týka všetkých zamestnancov platiacich nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie.
5. Hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovných procesov a zoznamy na poskytnutie OOPP aktualizuje zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom každý rok. V rámci neho určuje tiež životnosť OOPP a frekvenciu a spôsob údržby.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

Článok 36

Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany do 15. januára nasledujúceho roka.

Kolektívne vyjednávanie na rok 2020

Článok 37

Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najneskôr do konca októbra t. r. (dva mesiace pred vypršaním platnosti kolektívnej zmluvy). V tomto termíne už bude spresnený postup vyjednávania, budú určené vyjednávacie skupiny a ich vedúci, termíny rokovaní a postup pri nezrovnalostiach vedúcich skupín ku kolektívnemu sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.

Uloženie kolektívnej zmluvy

Článok 38

Kolektívna zmluva nadobudne účinnosť nasledujúci deň po zverejnení. Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedu odborového orgánu, u vedúcich stredísk a na sekretariáte riaditeľa spoločnosti.

Súčasť kolektívnej zmluvy

Článok 39

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú:

- zásady odmeňovania,
- zásady pre poskytovanie OOPP.

V Kolíňanoch dňa 07.01.2019

Ing. Samuel Barantal
predseda odborového orgánu

Ing. Ján Lajda
konateľ