

**Dodatok č. 1**  
**ku kolektívnej zmluve uzatvorenej na roky 2024-2026**

**uzatvorený medzi**

**Podnik technických služieb mesta, s.r.o. Púchov**

**a**

**ZO OZ KOVO Podnik technických služieb mesta, s.r.o. Púchov**

s platnosťou a účinnosťou od

*30.12.2024*

Mení sa bod E. nazvaný ako SOCIÁLNA OBLASŤ, bod. 7 nazvaný ako „Rekreačný príspevok“, ktorý znie nasledovne:

Zamestnávateľ rozhodol o poskytovaní príspevku na rekreáciu pre zamestnancov.

Nárok na príspevok má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá nepretržite 24 kalendárnych mesiacov ku dňu nástupu na rekreáciu.

Výška príspevku v jednom kalendárnom roku je max. 275,-eur a poskytuje sa ako 55% z výdavkov na rekreáciu. Príspevok na rekreáciu sa poskytuje podľa Zákonníka práce § 152 a je oslobodeným príjmom zamestnanca.

Postup poskytnutia príspevku:

Zamestnanec resp. rodič zamestnanca (od 01.01.2025 novelou zákonníka práce sa príspevok na rekreáciu rozširuje o okruh osôb – rodič zamestnanca) sa zúčastní rekreácie a uhradí ju z vlastných prostriedkov. Najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa na základe žiadosti, o preplatenie preukázateľných oprávnených výdavkov na rekreáciu, predložením účtovných dokladov (tieto doklady musia obsahovať označenie zamestnanca, t.j. vystavená faktúra na meno zamestnanca a jeho trvalá adresa prípadne vystavená faktúra na rodiča zamestnanca a jeho trvalá adresa). Ak je faktúra vystavená na rodiča zamestnanca, na faktúre musí byť aj označenie zamestnanca. Vo faktúre musí byť uvedený menný zoznam rodinných príslušníkov, ktorí absolvovali rekreáciu spolu so zamestnancom resp. rodičom zamestnanca. Zamestnanec doloží doklad o úhrade rekreácie (vlastný účet v banke, poklad z registračnej pokladne pri platbe v hotovosti). V prípade rodiča zamestnanca musí zamestnanec preukázať, že výdavky spojené s rekreáciou preplatil svojmu rodičovi (výpis z bankového účtu). Následne je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu vo mzde v najbližšom výplatnom termíne.

Oprávnenými výdavkami na rekreáciu, na ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi prispievať, sú preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľom povinnosť prispievať nielen na rekreáciu samotných zamestnancov, ale aj na rekreáciu iných osôb žijúcich so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ak sa rekreujú spolu so zamestnancom a tiež rodičom zamestnanca. Zamestnanec na tieto účely spolu s vypísanou o žiadosťou doloží čestné prehlásenie, kde deklaruje, že uvedená osoba, ktorá nie je v príbuzenskom vzťahu so zamestnancom, s ním žije v jednej domácnosti. V prípade poskytnutia rekreačného príspevku, kde

rekreáciu absolvoval len rodič zamestnanca, zamestnanec predloží doklady preukazujúce príbuzenský vzťah (rodný list).

Mení sa bod F. nazvaný ako ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV, ods. 2 nazvaný ako „Mzdový vývoj“, ktorý znie nasledovne:

| Stupeň náročnosti práce | Hodinová odmena / pre ustanovený pracovný čas 37,5 hodiny týždenne | Minimálna mesačná mzda zo zákona | Minimálna mesačná mzda v podniku |
|-------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|
| 1                       | 5,003  | 816 €                            | 880 €                            |
| 1a                      | 5,003  | 816 €                            | 945 €                            |
| 2                       | 5,713  | 932 €                            | 975 €                            |
| 3                       | 6,425  | 1 048 €                          | 1 185 €                          |
| 3a                      | 6,425  | 1 048 €                          | 1 365 €                          |
| 4                       | 7,136  | 1 164 €                          | 1 395 €                          |
| 5                       | 7,846  | 1 280 €                          | 1 460 €                          |
| 6                       | 8,558  | 1 396 €                          | 1 625 €                          |

Mení sa bod F. nazvaný ako ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV, ods. 3 nazvaný ako „Mzdové formy“, ktorý znie nasledovne:

3.1 Zmluvné strany dohodli nasledovné mzdové formy:

- základné formy mzdy – mesačná mzda ,
- prípadná finančná odmena,
- prémie max do 10% z mesačnej mzdy, ktorých výška a spôsob určenia sú upravené v prémiovom poriadku

| Stupeň náročnosti práce | Minimálna mesačná mzda v podniku | Maximálna mesačná prémie vo výške 10% |
|-------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| 1                       | 880 €                            | 88,00                                 |
| 1a                      | 945 €                            | 94,50                                 |
| 2                       | 975 €                            | 97,50                                 |
| 3                       | 1 185 €                          | 118,50                                |
| 3a                      | 1 365 €                          | 136,50                                |
| 4                       | 1 395 €                          | 139,50                                |
| 5                       | 1 460 €                          | 146,00                                |
| 6                       | 1 625 €                          | 162,50                                |

Zamestnávateľ môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu za :

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Zamestnávateľ poskytne finančnú odmenu na základe návrhu riaditeľa, alebo vedúceho zamestnanca, ktorý svoj návrh písomne zdôvodní.

Mení sa bod F. nazvaný ako ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV, ods. 5 nazvaný ako „Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu - práca nadčas“, ktorý znie nasledovne:

- 5.1 Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 1,88 € pre nerizikovú prácu a 2,35 € pre rizikovú prácu. Výška mzdového zvýhodnenia sa bude meniť v súvislosti so zmenou zákona o minimálnej mzde.

Mení sa bod F. nazvaný ako ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV, ods. 6 nazvaný ako „Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce“, ktorý znie nasledovne:

Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dohodnutej mzde aj mzdová kompenzácia 0,94 EUR/hodina.

V ostatnom zostáva kolektívna zmluva nezmenená.

V Púchove, dňa, 19.12.2024

Org.č. 00-124-0607  
ZO OZ KOVO  
Podnik technických služieb

Podnik technických služieb  
mesta, s.r.o.  
Ul. Športovcov 890, 020 01 Púchov

.....  
Za ZO OZ KOVO

.....  
Za zamestnávateľa