

KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestská časť Košice – Barca, Abovská 32, 040 17 Košice - Barca
Zastúpená Františkom Krištofom, starostom MČ
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia pri Mestskej časti Košice - Barca
zastúpená Mariánom Vargom, predsedom odborovej organizácie
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami mestskej časti Košice – Barca.
3. Kolektívna zmluva upravuje práva, povinnosti zmluvných strán a mieru ich zodpovednosti za neplnenie dohodnutých podmienok.
4. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.
5. Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
6. Odborová organizácia uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.
7. Odborová organizácia vystupuje v pracovno-právnych a obdobných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, len vtedy, ak zamestnanec o zastupovanie požiada.
8. Odborová organizácia nezaradí do právnej ochrany odborov zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.
9. Obidve zmluvné strany zhodne vyhlasujú, že nebudú diskriminovať zamestnancov z dôvodu členstva v odboroch, rozdielu pohlavia, rasových dôvodov či politických názorov a náboženského vyznania.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne priestory s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v potrebnom nevyhnutnom rozsahu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovné,

ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. V prípade, že sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe konkurzu, prípadne výberu, zaradí zamestnávateľ do konkurznej, prípadne výberovej komisie zástupcov odborovej organizácie.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú neplatné.

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní s odborovou organizáciou organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s odborovou organizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.

Článok 14

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky na jedenie a odpočinok sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11.00 hod. do 13.00 hod.

Článok 15

Práca nadčas bude nariadovaná v rozsahu podľa ustanovení § 97 Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnancom, hlavnému kontrolórovi a starostovi mestskej časti sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy bude zamestnancom

poskytnuté v zmysle ust. § 141 Zákonníka práce.

Článok 18

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Článok 19

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov a jej zvyšovanie v zmysle § 153 až 155 Zákonníka práce.

Článok 20

Výpovedná doba je v zmysle ustanovení § 62 Zákonníka práce.

Článok 21

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b) a písm. c) Zákonníka práce, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle § 76, ods. 1,2,3 Zákonníka práce v súlade s ust. § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov v sume
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, 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) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 22

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich

- pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné najmenej vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 23

Zamestnávateľ bude polročne predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať odborovú organizáciu s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 24

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 25

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí plat, ktorým je
 - tarifný plat
 - príplatok za riadenie
 - príplatok za zastupovanie
 - osobný príplatok
 - príplatok za prácu v noci
 - príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu
 - príplatok za prácu vo sviatok
 - plat za prácu nadčas
 - odmena.
3. Plat zamestnanca je dôvernou záležitosťou zamestnanca a zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a o iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

Článok 26

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 27

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných

pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ prizná osobný príplatok do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Priznaný osobný príplatok za určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu aj v zmysle ďalších ustanovení § 20 ods. 1 písm. a), b), d), e) zákona č. 553/2003 Z.z..
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu do výšky 50 % funkčného platu podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. f) zákona č. 553/2003 Z.z. za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a písm. g) pri príležitosti vianočných sviatkov, t.j. 2x v kalendárnom roku (v mzde za mesiac máj a v mzde za mesiac november).

Článok 29

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s odborovou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacích poukážok. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo resp. stravovaciu poukážku.

Článok 33

1. Zamestnávateľ uhradí zamestnancom 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
2. 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. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ prispieva na jednu stravovaciu poukážku minimálne vo výške 0,70 €.

3. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu najmenej štyri hodiny.
4. Zabezpečenie stravovania a poskytnutie príspevku na stravovanie sa vzťahuje aj na hlavného kontrolóra, starostu mestskej časti Košice – Barca a zástupcu starostu, uvoľneného na výkon funkcie v zmysle § 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, a prekážok v práci uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce (počas čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce).

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok vo výške uvedenej v článku 33 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom na pracovisku, kde poskytovanie stravovania vylučujú podmienky výkonu práce alebo ktorým nemôže zabezpečiť stravovanie za podmienok uvedených v článku 31 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zmysle zamestnávateľskej zmluvy pevnou výškou podľa zaradenia zamestnanca do príslušnej vekovej skupiny.

Článok 37

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľa sa povinne zriaďuje účelový sociálny fond.
2. Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
 - ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu,
 - z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.
3. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa. Na osobitný účet fondu sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,5 % zúčtovaných miezd v termíne určenom na výplatu miezd vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídélu podľa § 4 ods. 1 vyššie cit. Zákona.
4. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídél do fondu vykoná zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka.

Článok 38

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne z fondu príspevok zamestnancom takto:

- a) na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
 - b) na sociálnu výpomoc
 - c) na účasť na kultúrnych a športových podujatiach
 - d) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
3. Prostriedky sociálneho fondu možno použiť výlučne pre zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 39

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz ročne.

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2019. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 42

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 43

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku kolektívnej zmluve zmeniť aj tie ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sa v dôsledku zmien právnych predpisov stanú neplatnými, a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 45

Táto kolektívna zmluva v zmysle § 47a Občianskeho zákonníka nadobúda platnosť dňom 1.8.2018 a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Táto kolektívna

zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa.

Článok 47

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

V Košiciach 31.7.2018

Marián Varga
predseda odborovej organizácie
pri MČ Košice – Barca

František Krištof
starosta mestskej časti
Košice - Barca