

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov

zmluvné strany

Mestská časť Košice – Dargovských hrdinov

zastúpená starostom mestskej časti Mgr. Jozefom Andrejčákom

/ ďalej len „zamestnávateľ“ /

a

Základná odborová organizácia pri Miestnom úrade Mestskej časti

Košice – Dargovských hrdinov

zastúpená predsedníčkou závodného výboru Zdenkou Mrukviovou

/ ďalej len „základná organizácia“ /

uzatvárajú

v súlade s § 231 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie základnej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna politika zamestnávateľa vrátane spôsobu tvorby a rozdeľovania sociálneho fondu.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie, v rozsahu a za podmienok ustanovených právnym poriadkom.

Časť II **Postavenie základnej organizácie a vzájomné vzťahy**

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva základnej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností základnej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1.

Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov základnej organizácie alebo na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

2.

Zamestnávateľ poskytne členom základnej organizácie na činnosť základnej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 10 hodín mesačne.

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné riadiace akty zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny a predpisov na úseku BOZP.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom základnej organizácie.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je stanovený na 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

U zamestnávateľa je zavedené pružné mesačné pracovné obdobie, ktoré sa vzťahuje na zamestnancov s plným pracovným úväzkom, okrem zamestnankýň opatrovateľskej služby. Zamestnanec je povinný v danom mesiaci a roku odpracovať určený rozsah pracovného času pre príslušný mesiac daného roku.

Zamestnanec je povinný byť na pracovisku v čase pevného / základného / pracovného času: v pondelok, utorok a vo štvrtok od 8.00 hod. do 14.30 hod., v stredu od 8.00 hod. do 16.30 hod. a v piatok v čase od 8.00 hod. do 14.00 hod.

Voliteľný pracovný čas je od 6.00 hod. do 18.00 hod. mimo základného pracovného času.

Článok 15

Priemerná dĺžka pracovnej zmeny je od 8.00 do 16.00 hod., vrátane prestávky na odpočinok a jedenie.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie je od 12.00 – 13.00 hod. v rozsahu 30 minút.

Článok 17

Na základe prerokovania so závodným výborom základnej organizácie v zmysle § 94 ods. 2 Zákonníka práce možno v dňoch pracovného pokoja nariadiť prácu nadčas v súlade s ustanoveniami zákonníka práce so zamestnancom na úseku matričný úrad – pri obrade uzavierania manželstva ako aj pri úkonoch s obradom súvisiacich.

V ostatných prípadoch možno nariadiť prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja po prerokovaní so závodným výborom základnej odborovej organizácie.

Článok 18

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 19

Odstupné ustanovené v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o jeden funkčný plat zamestnanca.

Článok 20

1.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške jeho štyroch funkčných platov, 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 vo výške jeho troch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 21

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru základnej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Závodný výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi minimálne 7 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov.

Článok 24

Výplatný termín na preddavok na plat je určený na 26. deň bežného mesiaca a pre mesačnú výplatu do 11. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci za ktorý sa plat vypláca.

Článok 25

a)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

b)

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a/, b/ zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, vyčlení finančnú čiastku z objemu mzdových

prostriedkov, ak to hospodárska situácia zamestnávateľa umožňuje, s ohľadom na schválený rozpočet.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z., tvorí sociálny fond :

- povinným prídélom vo výške 1,0 % zo základu podľa ust. § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
- ďalší prídél vo výške 0,5 %,
- zo splátok pôžičiek poskytnutých z prostriedkov sociálneho fondu
- z iných zdrojov.

Článok 28

Zamestnávateľ, po dohode so závodným výborom základnej organizácie a v súlade so zákonom o sociálnom fonde, poskytne z fondu :

1. príspevok na stravovanie,
2. príspevok na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi,
3. peňažné pôžičky,
4. sociálne pôžičky,
5. v prípade dostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom príspevok aj na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, napríklad príspevok na výlet a podobne.

Článok 29

1.

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere stravovanie formou stravovacích poukážok.

2.

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovacie poukážky v hodnote 4,00 € budú financované takto :

a/ z prostriedkov soc. fondu	0,58 €
b/ z prostriedkov rozpočtu MČ	2,32 €
c/ zamestnanec hradí	1,10 €

3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu zostatku hodnoty stravovacích poukážok zrážkou zo mzdy zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy.
4. Na stravovacie poukážky má zamestnanec nárok aj za dni čerpania dovolenky. Tento nárok mu za dni čerpania náhradného voľna nepatrí.
5. Ak pracovná zmena zamestnanca na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu stravovaciu poukážku.
6. Zamestnancovi, ktorý bude vykonávať prácu na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas mimo rámca pracovných zmien, poskytne zamestnávateľ stravovaciu poukážku, ak bude vykonávať prácu viac ako štyri hodiny.

Článok 30

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového zariadenia do úhrnej výšky 300 € na rok.

Článok 31

Peňažná pôžička

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas a u poskytovateľa odpracoval minimálne jeden rok,

peňažnú bezúročnú pôžičku do výšky 500 €.

a/

Pôžička sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca v ktorej uvedie účel a dôvody vedúce k žiadosti o pôžičku, požadovanú výšku pôžičky, číslo účtu, číslo OP, potvrdenie _____ zo mzdovej účtarne o splatení predošlej pôžičky, mená ručiteľov.

b/

Pri poskytovaní pôžičky sa bude prihliadať na :

- dátum podania žiadosti
- závažnosť žiadosti.

c/

Pôžička sa poskytuje na účet žiadateľa.

d/

Pôžička je splatná maximálne do 1 roka odo dňa jej poskytnutia.

e/

Pôžička sa poskytuje na základe písomnej dohody, v ktorej sú uvedené aj podmienky splácania pôžičky

f/

Zamestnanec je v prípade skončenia pracovného pomeru povinný splatiť zostatok pôžičky ku dňu skončenia pracovného pomeru.

g/

Nesplatený zostatok pôžičky možno odpustiť len v prípade úmrtia zamestnanca. O odpustení nesplateného zostatku pôžičky rozhoduje zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase závodného výboru.

Článok 32

Sociálne pôžičky

1.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas a u poskytovateľa odpracoval minimálne jeden rok,

s o c i á l n u p ô ž i č k u do výšky 200 € v prípadoch :

- starostlivosť osamelého rodiča o nezaopatrené dieťa, alebo deti,
- dlhodobá nezamestnanosť manžela, manželky zamestnanca,
- dlhodobá práceneschopnosť zamestnanca, ktorá trvala súvisle dlhšie ako 4 mesiace,
- živelná pohroma, lúpež, vlámanie, vytopenie.

a/

Sociálna pôžička sa žiadateľovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu.

b/

Sociálna pôžička je obvykle splatná do 12 mesiacov. Na žiadosť žiadateľa je možné určiť dlhšiu dobu splácania. Maximálna doba splácania je 18 mesiacov.

c/

Žiadateľ doloží k žiadosti nasledujúce doklady :

- potvrdenie o príjme manžela, manželky,
- potvrdenie o podpore v nezamestnanosti manžela, manželky,
- potvrdenie o rozvode,
- vyjadrenie polície, poisťovne,
- prípadne iné potvrdenia na požiadanie, ktorými zdokladuje opodstatnenosť žiadosti.

2.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas a u poskytovateľa odpracoval minimálne jeden rok,

s o c i á l n u p ô ž i č k u do výšky 500 € v prípade úmrtia rodinného príslušníka.

a/

Sociálna pôžička sa žiadateľovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu.

b/

Sociálna pôžička je obvykle splatná do 12 mesiacov. Na žiadosť žiadateľa je možné určiť dlhšiu dobu splácania. Maximálna doba splácania je 24 mesiacov.

3.

a/

Zamestnávateľ spolu so závodným výborom základnej organizácie prerokuje každú predloženú žiadosť individuálne, posúdi závažnosť predloženej žiadosti a určí dĺžku splácania pôžičky.

b/

Sociálna pôžička sa poskytne na účet žiadateľa.

c/

O poskytnutí sociálnej pôžičky a podmienkach jej splácania sa uzatvorí písomná dohoda. Sociálna pôžička sa poskytuje ako bezúročná.

d/

Zamestnanec je v prípade skončenia pracovného pomeru povinný splatiť zostatok pôžičky ku dňu skončenia pracovného pomeru.

e/

Zamestnávateľ, po predchádzajúcom súhlase závodného výboru, môže rozhodnúť o odpustení nesplateného zostatku sociálnej pôžičky a to len v prípade úmrtia zamestnanca.

Článok 33

Zánik organizácie

Pri zániku organizácie sa sociálny fond rozdelí medzi zamestnancov podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa.

Článok 34

a/

Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

b/

Sociálny fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu v kolektívnej zmluve, základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých platov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

c/

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

d/

Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

e/

Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

f/

Príkaz k úhrade zo sociálneho fondu a objednávky na akcie hradené zo sociálneho fondu podpisuje starosta, resp. ním určený zamestnanec a predseda základnej organizácie.

g/

Na príspevok zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie a príspevku na dopravu z ďalšieho prídeltu, nie je právny nárok.

h/

Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca a o jeho poskytnutí rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.

i/

Príspevky zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevkov poskytnutých v nepeňažnej forme na stravovanie a príspevku na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom, majú charakter príjmov zo závislej činnosti, zdaňujú sa 19 %-nou sadzbou dane z príjmu zamestnanca a zahŕňajú sa do vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie odvodov.

j/

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

k/

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz polročne.

Článok 35

1.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu :

a/

od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 70% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,

b/
od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 60% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

2.

Ak zamestnanec nastúpi na ďalšiu dočasnú pracovnú neschopnosť do 30 dní od ukončenia predchádzajúcej dočasnej pracovnej neschopnosti poskytne mu zamestnávateľ náhradu príjmu podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z.

Článok 36

1.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2.

Zamestnanec na základe § 3 ods. 1 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení sa môže stať účastníkom doplnkovo dôchodkového sporenia pokiaľ odpracoval u zamestnávateľa minimálne 3 mesiace.

3.

Výška príspevku zamestnávateľa je mesačne 20,- € pre každého zamestnanca.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 37

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2020.

Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 38

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 39

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

Článok 40

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

Článok 41

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2020 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 42

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedna kópia zmluvy bola k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 43

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Košiciach 30. 12. 2019

V Košiciach 30. 12. 2019

Za zamestnávateľa:

Za základnú organizáciu:

.....
Mgr. Jozef Andrejčák v.r.

.....
Zdenka Mrukviová v.r.