

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mestská časť Košice-Sídlisko Ťahanovce
zastúpená starostom **Mgr. Ing. Milošom Ihnátom**
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Miestnom úrade mestskej časti Košice-Sídlisko Ťahanovce zastúpená predsedníčkou závodného výboru **Mgr. Janou Buriánkovou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva vychádza zo všeobecne záväzných právnych predpisov. Je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

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

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného oprávneného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 7

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

Článok 8

Zamestnávateľ vopred prerokuje v zmysle § 237 Zákonníka práce so závodným výborom odborovej organizácie pripravované organizačné zmeny, racionalizačné a iné plánované opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.

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 akty organizácie, 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.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a jeho rozvrhnutie je upravené v pracovnom poriadku, ako aj prestávka na odpočinok a jedenie.

Článok 14

Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Článok 15

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom v zmysle § 74 Zákonníka práce všetky prípady návrhov rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- dvojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej päť rokov,
- trojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- päťnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné najmenej v sume:

- trojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako päť rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- päťnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- šesťnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 17

Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 Zákonníka práce a to najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Ak ide o zamestnanca, ktorý pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov, vyplátí zamestnávateľ odchodné pri skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, vo výške štvornásobku funkčného platu zamestnanca.

Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok zamestnávateľ poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Ak ide o zamestnanca, ktorý pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov, vyplátí zamestnávateľ odchodné pri skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok vo výške štvornásobku funkčného platu zamestnanca.

Časť IV.

Platové podmienky a odmeňovanie

Článok 18

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona číslo 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj Pracovným poriadkom zamestnávateľa, v ktorom je vymedzený okruh zamestnancov, ktorým patrí

zvýšenie tarifného platu v znení § 7 ods. 8 zákona, ako aj poskytovanie ďalších príplatkov.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi:

- odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,

- odmenu za pracovné zásluhy pri pracovnom jubileu

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov odmenu v sume 120 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 20 rokov odmenu v sume 140 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 25 rokov odmenu v sume 160 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 30 rokov odmenu v sume 180 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 35 rokov odmenu v sume 200 €,

ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 40 rokov odmenu v sume 250 €.

Článok 19

Zamestnávateľ v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne zamestnancovi náhradu príjmu počas pracovnej neschopnosti alebo úrazu, pre ktoré bol uznaný za dočasne práceneschopného:

a/ od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,

b/ od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.

Zamestnanec má nárok na náhradu príjmu pri dodržaní podmienok ustanovených v uvedenom zákone.

Článok 20

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov organizácie v nadväznosti na jednotlivé články kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť

Článok 21

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov je zriadený sociálny fond, ktorý sa bude čerpať v zmysle prijatých zásad tvoriacich prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v súlade so Zákonníkom práce.

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.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, dočasnej práceneschopnosti po dobu prvých desiatich kalendárnych dní, vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak nie je v trvaní celého dňa.

Zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a to o starostu mestskej časti, ktorý vykonáva túto funkciu na plný úväzok.

Článok 22

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení a zaväzuje sa prispievať na každú zmluvu zamestnanca uzavretú s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou mesačný príspevok vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnancom poberaajúcim starobný alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ mesačne prispeje sumou 10 €.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom raz za dva roky deň voľna s náhradou mzdy na preventívne zdravotné prehliadky, po predložení potvrdenia od všeobecného lekára.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom deň voľna s náhradou mzdy v deň darovania krvi, po predložení potvrdenia, že došlo k darovaniu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií s náhradou mzdy, po predložení potvrdenia účasti na výkone verejných funkcií.

Časť VI. Vzájomná súčinnosť

Článok 24

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetkých zamestnancov.

Článok 25

Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 26

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie troch rokov.
Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 27

Každá so 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.

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

Článok 28

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle mestskej časti, je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 29

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch výtlačkoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Košiciach 20.6.2022

Za mestskú časť Košice-Sídlisko Ťahanovce

Mgr. Ing. Miloš Ihnát

starosta

.....

Za ZV SLOVES

Mgr. Jana Buriánková

predsedníčka ZV SLOVES

pri MÚMČ Košice-Sídlisko Ťahanovce

.....