

07/2012

**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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Šaľa, zastúpené Martinom Alföldim, primátorom mesta
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len „SLOVES“) pri Mestskom úrade v Šali zastúpená predsedom závodného výboru Margitou Simighovou

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

Touto kolektívnou 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 základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza 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 v zmysle § 138 Zákonníka práce na nevyhnutne potrebný čas, ak sa nedohodnú inak.

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 závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu primátora, 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 závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

V zmysle ust. § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce sa zmluvné strany dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z dôvodu vykonania prác

- koordinátorov, ak dôjde k opätovnému predĺženiu dohody s ÚPSVaR na výkon aktivačných činností.
- terénnych sociálnych pracovníkov, ak dôjde k opätovnému predĺženiu dohody s Fondom sociálneho rozvoja.
- zamestnancov vykonávajúcich upratovacie práce v Športovej hale.

Článok 12

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov mesta Šaľa je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na pracovisku Mestského kultúrneho strediska, Mestskej polície (príslušníci MsP, chránená dielňa, informátorky) a zamestnancov Zimného štadióna. Na ostatných pracoviskách je pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne.

Článok 15

Zamestnávateľ súhlasí s mesačným pružným pracovným časom tak, aby bol dodržaný mesačný fond pracovnej doby.

Podrobnosti pre jednotlivé pracoviská sú uvedené v pracovnom poriadku.

Príchod do zamestnania je najneskôr do 8.00 h.

Článok 16

Práca nadčas bude nariadovaná v zmysle platného pracovného poriadku a odmeňovaná v zmysle zákona o odmeňovaní. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, ktorú vopred nariadi zamestnancovi zamestnávateľ, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna najmä v prípadoch:

- účasť na zasadnutí MsZ
- účasť na zasadnutí VMČ
- účasť na zasadnutí komisií pri MsZ
- účasť na zasadnutí výberových komisií.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov (bez ohľadu na počet detí do 10 rokov), na požiadanie jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy.

Článok 18

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je šesť týždňov.

Článok 19

Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 Zákonníka práce sa zvyšuje o 1 funkčný plat.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 21

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru písomnú správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi sedem dní pred jej uskutočnením. Ďalej má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v zmysle § 149 Zákonníka práce.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 23

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona o odmeňovaní a platného interného predpisu „Odmeňovanie zamestnancov v podmienkach samosprávy mesta Šaľa“.
2. V prípade priaznivého vývoja čerpania rozpočtu mesta a dostatku finančných prostriedkov zamestnávateľ vyplatí zamestnancom ďalší plat minimálne vo výške funkčného platu vo výplatnom termíne za mesiac november v kalendárnom roku 2012.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalší plat ak:
 - a) zamestnanec je u zamestnávateľa zamestnaný v pracovnom pomere a v príslušnom roku odpracoval k 30.11. minimálne 6 mesiacov,
 - b) do odpracovaného času sa nezapočítava čas čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, neplateného voľna, študijného voľna.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v závislosti od počtu odpracovaných rokov vo výške:
 - a) nad 1 odpracovaný rok 200,00 EUR
 - b) nad 3 odpracované roky 300,00 EUR
 - c) nad 5 odpracovaných rokov 400,00 EUR
 - d) nad 10 odpracovaných rokov vo výške jedného funkčného platu.

Článok 24

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. (Rozsah je stanovený §6 ods. 2 zákona o odmeňovaní)

Článok 25

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšieho a najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Okruh pracovných činností je uvedený v článku 8 ods. 2 platného pracovného poriadku, patrí sem pracovná činnosť upratovačiek, vodiča, zamestnancov 1. styku, telefonistiek MsP, strojníka a iné podľa dohody.

Článok 26

Spôsob určenia osobného príplatku bude podrobne upravený v internom predpise o odmeňovaní, ktorý bude vydaný po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 27

Príplatok za zmennosť je stanovený vo výške 11,4 % z 1. stupňa 1 PT.

Článok 28

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 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov mesta Šaľa stravovanie formou stravovacej poukážky prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby (ďalej len „stravovacia poukážka“). V zmysle ust. § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce sa zmluvné strany dohodli na rozšírení okruhu osôb ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie - o primátora mesta.
Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorí majú týždenný pracovný čas 37 a ½ h v čase extrémnych horúčav (pri 30°C a vyššie) pitný režim – zakúpenie minerálnej vody v rozsahu 1,5 l fľaše na osobu prítomnú na pracovisku a dva dni.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu bude vo výške 0,41 EUR na jednu stravovaciu poukážku.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov MsP, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín za nočné zmeny ďalšiu stravovaciu poukážku.

Článok 33

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí organizovanie športového dňa pre všetkých zamestnancov. Výška príspevku zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu – regenerácia pracovnej sily.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú ak ich pracovný pomer trvá u zamestnávateľa viac ako 5 rokov vecné dary v hodnote 35,00 eur:

- pri životnom jubileu (50, 55, 60)
- pri prvom odchode do dôchodku
- viacnásobným darcom krvi (25, 30, 40).

Článok 35

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení alebo na životnom poistení a zaväzuje sa prispievať zamestnancom na poistenie sumou 6,64 eur na zamestnanca mesačne z rozpočtu mesta.

Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu je v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie pre rok 2012, ktorý je riešený samostatne a je neoddeliteľnou súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 37

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

VI

Záverečné ustanovenia

Článok 38

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2012. 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 39

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.

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 platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán a účinná od 1. 1. 2012.

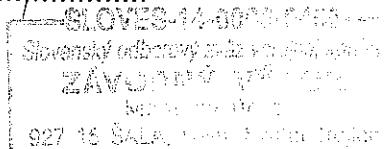
Článok 42

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby fotokópia zmluvy bol k dispozícii u každého vedúceho organizačného útvaru zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 43

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Šali dňa 16/12/2017



Margita Simigová
predseda závodného výboru

Martin Alföldi
primátor mesta