

# Kolektívna zmluva

*Zmluvné strany*

**Miestny úrad mestskej časti Košice Staré - Mesto, zastúpený starostom  
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

**Mgr. Ľubomírom Gregom**

**a**

**Základná odborová organizácia SLOVES pri Miestnom úrade mestskej časti  
Košice Staré - Mesto, zastúpená predsedníčkou a členom závodného výboru**

**Janou Fáberovou**

**JUDr. Vladimírom Michalíkom**

uzavreli túto

**kolektívnu zmluvu na rok 2008**

**Časť I.**

**Úvodné ustanovenia**

## **Článok 1**

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.

## **Článok 2**

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom.

## **Článok 3**

Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

## **Článok 4**

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 1. 3. 2008 do 31. 12. 2008. V prípade neuzavretia novej kolektívnej zmluvy do konca roka 2008 trvá účinnosť záväzkov tejto kolektívnej zmluvy do 31. 3. 2009.

## **Článok 5**

Zamestnávateľ zabezpečí vydanie 10 ks kolektívnej zmluvy, v prípade zmien aj jej dodatkov, a to do 5 dní od ich podpísania. Odborový orgán oboznámi zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy alebo dodatku na členskej schôdzi najneskôr do 15 dní od ich uzavretia.

## **Časť II.**

### **Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

## **Článok 6**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania vedenia organizácie a na zasadania výboru odborovej organizácie v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, zásadných otázkach odmeňovania a racionalizácie práce, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
3. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným

vnútro podnikovým predpisom.

### **Poskytovanie pracovného voľna na odborovú činnosť**

#### **Článok 7**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého určí základná organizácia na prácu v komisiách, na účely výkonu bežnej odborovej práce na pracovisku krátkodobé pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 30 minút mesačne na jedného člena odborovej organizácie.
2. Členom výboru odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ krátkodobé pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 12 hodín mesačne.
3. Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností zúčastňovať sa členom a funkcionárom základnej odborovej organizácie na školeniach usporiadaných vyššími odborovými orgánmi.

### **Materiálne zabezpečenie**

#### **Článok 8**

Zamestnávateľ poskytne na činnosť odborovej organizácie miestnosť na prízemí č. 2, ktorá je vybavená počítačom a kancelárskym nábytkom. Na účely konania členských schôdzí poskytne zamestnávateľ na požiadanie zasadaciu miestnosť č. 123 na vymedzený deň a čas, najviac dvakrát do roka. Náklady na údržbu a prevádzku uvedených priestorov znáša zamestnávateľ.

### **Poskytovanie informácií**

#### **Článok 9**

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informácie o dosiahnutých rozpočtových výsledkoch, o plánovanom mzdovom vývoji a o personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie odborového orgánu poskytne k týmto informáciám konzultácie.
2. Zamestnávateľ polročne predkladá odborovému orgánu správu o uzavretí nových pracovných pomerov.
3. Zamestnávateľ bude na Internete uverejňovať zoznam voľných pracovných miest s ich stručnou charakteristikou.

### **Prerokovanie s odborovým orgánom**

#### **Článok 10**

1. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom raz za polrok opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov so zameraním na matky, mládež, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou, zamestnancov vo veku nad 50 rokov. Štvrtročne zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou tiež zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, otázky hygieny, bezpečnosti pri práci a otázky zlepšovania pracovného prostredia na podnet odborového orgánu.
2. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky

týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr do 15 dní pred ich uplatnením. Na rokovanie zamestnávateľ predloží návrhy na zmiernenie dôsledkov prepúšťania vrátane možnosti umiestnenia na iných pracoviskách a finančného odškodnenia a predloží správu zaslanú na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

3. Raz za polrok na podnet odborového orgánu, prerokuje zamestnávateľ s odborovým orgánom všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
4. Iné rozviazanie pracovného pomeru, pri ktorom sa nevyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, oznamuje zamestnávateľ odborovému orgánu raz štvrtročne.

### **Kontrolná činnosť odborov** **Článok 11**

Zamestnávateľ umožní odborovému orgánu vykonať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných predpisov a kontrolu dodržiavania tejto kolektívnej zmluvy.

Na tento účel je odborový orgán oprávnený:

1. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
2. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
3. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
4. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto kolektívnej zmluvy,
5. vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré odborový orgán podal.

### **Sťažnosti zamestnancov a spory** **Článok 12**

1. Zmluvné strany vytvoria stálu paritnú štvorčlennú zmierovaciu komisiu na riešenie sporov vzniknutých medzi zamestnancami a zamestnávateľom. V konkrétnych prípadoch sa v prípade potreby rozšíri komisia na paritnom princípe o odborníkov, ktorých si pozvú zmluvné strany.
2. V prípade sporov o nároky z pracovného pomeru nepodmieňuje prerokovanie sporu v zmierovacej komisii podanie na súde.
3. V prípade sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom a má byť riešený inštitútom sprostredkovateľa, je prerokovanie v komisii podmienkou.

## Časť III.

### Pracovnoprávne vzťahy

#### Článok 13

Ak u zamestnanca dôjde k zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinenej zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť mu ďalšie pracovné uplatnenie.

#### Pracovný čas

#### Článok 14

1. Týždenný pracovný čas je :

- pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke 37,5 hodín,
- pre zamestnancov v dvojjzmennej prevádzke 36,<sup>1/4</sup> hodín,
- pre zamestnancov v nepretržitej prevádzke 35 hodín.

|          |               |               |
|----------|---------------|---------------|
| pondelok | 07.30 - 16.00 |               |
|          | utorok        | 07.30 - 16.00 |
|          | streda        | 07.30 - 17.00 |
|          | štvrtok       | 07.30 - 16.00 |
|          | piatok        | 07.30 - 12.00 |

2. Podľa harmonogramu zmien sa pracuje na (dve) tri zmeny na týchto pracoviskách: - **Mestská krytá plaváreň**

- |    |                           |               |
|----|---------------------------|---------------|
| a) | pondelok, streda a piatok | 07.00 - 20.30 |
|    | utorok a štvrtok          | 09.00 - 20.30 |
|    | sobota a nedeľa           | 10.00 - 20.30 |

- |    |                         |             |               |
|----|-------------------------|-------------|---------------|
| b) | nepretržitá prevádzka : | prvá zmena  | 06.00 - 18.00 |
|    |                         | druhá zmena | 18.00 - 06.00 |

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávku na odpočinok a jedenie možno využiť od 12.00 do 13.00 hodiny. Prestávka na odpočinok a jedenie nie je v piatok.

3. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času musí byť také, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresiahol určený týždenný pracovný čas v priebehu štyroch týždňov (v priebehu celého kalendárneho roka).

4. Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach podľa kolektívnej zmluvy sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.

#### Práca nadčas a pracovná pohotovosť

## **Článok 15**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancom nariadiť prácu nadčas v rozsahu do 150 hodín.
2. Prácu nadčas, okrem zamestnancov, u ktorých to vylučuje Zákonník práce, nesmú vykonávať tiež:
  - zamestnanci, ktorí pracujú v režime skráteného pracovného času zo zdravotných dôvodov,
  - zamestnanci na pracoviskách, kde sa vyžaduje mimoriadne sústredenie (fyzická námaha) a kde by nadčasová práca mohla ohroziť zdravie, životy a tiež majetkové hodnoty,
  - ženy a osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 10 rokov života.
3. Pracovnú pohotovosť nie je možné nariadiť:
  - mladistvým,
  - tehotným ženám a ženám trvalo sa starajúcim o dieťa do veku troch rokov,
  - osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku,
  - zamestnancom, ktorí zo zdravotných dôvodov pracujú v režime kratšieho pracovného času.
4. Za každú hodinu pracovnej pohotovosti doma patrí zamestnancovi náhrada 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

## **Dovolenka Článok 16**

1. Nárok na dovolenku sa predlžuje o jeden týždeň nad výmeru štyroch, resp. piatich týždňov, ktorá patrí zamestnancovi ak do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.
2. Riadnu dovolenku bude v rozsahu minimálne 10 pracovných dní v celku a ďalších 5 pracovných dní, čerpať každý zamestnanec v čase od 1. júna do 30. septembra.

## **Prekážky na strane zamestnanca Článok 17**

Nad rámec § 137 ods. 5 a § 141 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí trojmesačnej skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:

- tri dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa,
- jeden deň na svadbu súrodenca,
- dva dni pri narodení dieťaťa,
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa,
- jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo súrodenca vlastného, alebo súrodenca manžela alebo manželky,
- dvanásť dní v kalendárnom roku na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa zamestnanca do zdravotníckeho zariadenia alebo zariadenia sociálnej starostlivosti, alebo do internátnej školy,
- desať dní osamelým zamestnancom starajúcim sa o vlastné alebo osvojené dieťa, alebo dieťa prevzaté do pestúnskej starostlivosti do 15 rokov veku dieťaťa,
- jeden deň na darovanie krvi,
- jeden deň na sťahovanie v mieste bydliska alebo dva dni pri sťahovaní do inej obce.

### **Odstupné** **Článok 18**

1. Odstupné zvýšené maximálne o trojnásobok priemerného zárobku sa poskytne zamestnancovi, ktorý rozviaže pracovný pomer výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) alebo dohodou z tých istých dôvodov.

2. Odstupné sa zvyšuje nasledovne:

- o jeden násobok priemerného zárobku, ak bol zamestnanec menej ako 5 rokov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi,
- o dvojnásobok priemerného zárobku, ak pracovnoprávny vzťah trval aspoň 5 rokov,
- o trojnásobok priemerného zárobku, ak pracovnoprávny vzťah trval aspoň 10 rokov alebo zamestnanec dosiahol vek 55 rokov.

### **Odchodné** **Článok 19**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP, najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Výchova a vzdelávanie**

### **Článok 20**

1. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehlbovať svoju kvalifikáciu na výkon funkcie.
2. Zamestnávateľ umožňuje účasť na školení s cieľom prehlbovania kvalifikácie.

## **Časť IV.**

### **Platové podmienky**

#### **Splatnosť a výplata mzdy**

##### **Článok 21**

1. Mzda je splatná dozadu za mesačné obdobie, a to v 8. deň nasledujúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadne sobota, nedeľa alebo sviatok, mzda sa vypláca v predchádzajúci pracovný deň.
2. 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 v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
3. 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.
4. Príplatok za zmennosť je stanovený vo výške :

|  |      |
|--|------|
| - Mestská krytá plaváreň                           | 10 % |
| - Miestny úrad mestskej časti Košice Staré - Mesto | 5 %  |
5. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške 5 %.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.
7. Každoročná valorizácia platov zamestnancov sa uskutoční podľa platných zákonných noriem.
8. Ak na základe písomného súhlasu zamestnancov požiada odborový orgán o zrážanie členských príspevkov svojich členov z ich mzdy, zamestnávateľ zráža určené čiastky a odvádza ich na účet odborovej organizácie vo výplatnom termíne.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom

čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

## **Časť V.**

### **Sociálna politika**

#### **Starostlivosť o zdravie**

##### **Článok 22**

1. Zamestnávateľ zabezpečí preventívne lekárske prehliadky všetkých zamestnancov raz za dva roky, a to onkologické, kardiologické a gynekologické. U zamestnancov nad 40 rokov zabezpečí preventívne prehliadky každý rok.
2. Zamestnancom na rizikových pracoviskách budú zabezpečené preventívne prehliadky so zameraním na druh zvýšenej záťaže alebo ohrozenie zdravia.

#### **Stravovanie**

##### **Článok 23**

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, starostovi a zástupcovi starostu podľa úst. § 152 ods. 5 písm. b) stravovanie formou stravných lístkov.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa úst. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Príspevok zo sociálneho fondu nepatrí starostovi a zástupcovi starostu.
3. Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto kolektívnej zmluve zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas :
  - čerpania dovolenky do 10 pracovných dní v celku,
  - celodenného lekárskeho vyšetrenia zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka,
  - prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca,
  - náhradného voľna.

#### **Sociálny fond**

##### **Článok 24**

1. Sociálny fond sa tvorí ako súhrn prídeltov:
  - vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,
  - vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných

zamestnancom na výplatu za bežný rok,

- z vratiek pôžičiek,
- zo zostatku sociálneho fondu minulého roku,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

2. Sociálny fond sa použije na :

- príspevok závodného stravovania,
- regeneráciu pracovnej sily zamestnanca,
- dôchodkové pripoistenie,
- dopravu do zamestnania zamestnanca, ktorý spĺňa zákonné podmienky,
- príspevok pri odchode do dôchodku,
- sociálnu výpomoc a sociálne pôžičky,
- pôžičky na bytové účely,
- príspevok na kúpeľnú liečbu,
- príspevok na dovolenku a zotavenie,
- príspevky pri životných a pracovných jubileách:
  - pri dovŕšení veku 50 a 60 rokov,
  - pri nepretržitom trvaní pracovného vzťahu k zamestnávateľovi 15 rokov.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa zákona o sociálnom poistení.

4. Zamestnávateľ zabezpečí bezplatne pre zamestnancov pri zvýšenej záťaži teplom pitný režim keď klimatické podmienky prekročia povolenú mieru obsiahnutú v § 22 zákona č. 126/2006 Z.z. o verejnom zdravotníctve a nariadenia vlády č. 247/2006 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Zamestnávateľ môže aj vhodne upraviť pracovnú dobu.

5. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

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

## **Dôchodkové poistenie**

### **Článok 25**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

## **Časť VI.**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

#### **Článok 26**

1. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou uskutoční previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci raz za polrok.
2. Odborový orgán poverí svojho člena výkonom kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **Časť VII.**

### **Záverečné ustanovenia**

#### **Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy**

##### **Článok 27**

Kontrolu plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať zmluvné strany polročne, a to do 15. júla a do 15. januára.

#### **Kolektívne vyjednávanie na rok 2009**

##### **Článok 28**

Vyjednávanie o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie sa začne najneskôr do konca novembra t. r. (dva mesiace pred vypršaním platnosti kolektívnej zmluvy). V tomto termíne už bude spresnený postup vyjednávania, budú určené vyjednávacie skupiny a ich vedúci, termíny rokovaní a postup pri nezrovnalostiach vedúcich ku kolektívnemu sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy.

#### **Uloženie kolektívnej zmluvy**

##### **Článok 29**

Kolektívna zmluva je uložená k nahliadnutiu u predsedníčky odborovej organizácie a na sekretariáte starostu.

#### **Súčasti kolektívnej zmluvy**

##### **Článok 30**

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú:

- charakteristika tarifných stupňov,
- zásady BOZP,
- rozpočet sociálneho fondu,
- podrobnejšie zásady použitia sociálneho fondu.

**ZO SLOVES pri MÚ MČ**  
**Košice Staré-mesto**

**Jana Fáberová v.r**  
**predsedníčka**

**JUDr. Vladimír Michalík v.r.**  
**člen výboru**

V Košiciach dňa 22. februára 2008.

**Miestny úrad mestskej časti**  
**Košice Staré-Mesto**

**Mgr. Ľubomír Grega v.r.**  
**starosta mestskej časti**