

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov**

zmluvné strany

Mestská časť Košice–Dargovských hrdinov

zastúpená starostom mestskej časti PhDr. Dominikom Babušíkom
/ ďalej len „zamestnávateľ“ /

a

Základná odborová organizácia pri Miestnom úrade mestskej časti

Košice–Dargovských hrdinov

zastúpená predsedníčkou závodného výboru Danou Šumichrastovou
/ 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

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

Článok 2

- 1) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :
 - a) postavenie základnej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky zamestnancov
 - d) sociálna politika zamestnávateľa vrátane spôsobu tvorby a rozdeľovania sociálneho fondu.

Článok 3

- 1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

- 1) 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

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

Článok 6

- 1) 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 zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskych aktivitách pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
- 2) Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 10 hodín mesačne.

Článok 8

- 1) 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

- 1) 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

- 1) 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

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

Článok 12

- 1) 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

- 1) Pracovný čas je stanovený na 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

- 1) 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.
- 2) Zamestnanec je povinný byť na pracovisku v čase pevného / základného / pracovného času:
 - od 8⁰⁰ do 14³⁰ hod. - v pondelok, štvrtok,
 - od 8⁰⁰ do 15⁰⁰ hod – v utorok,
 - od 8⁰⁰ do 16³⁰ hod. - v stredu,
 - od 8⁰⁰ do 12⁰⁰ hod. - v piatok.
- 3) Voliteľný pracovný čas je od 6⁰⁰ do 18⁰⁰ hod. mimo základného pracovného času.

Článok 15

- 1) Priemerná dĺžka pracovnej zmeny je od 8⁰⁰ do 16⁰⁰ hod., vrátane prestávky na odpočinok a jedenie.

Článok 16

- 1) Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 12⁰⁰ do 13⁰⁰ hod. v rozsahu 30 minút.

Článok 17

- 1) 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.
- 2) V ostatných prípadoch možno nariadiť prácu nadčas v dňoch pracovného pokoja po prerokovaní so závodným výborom základnej odborovej organizácie.

Článok 18

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

Článok 19

- 1) 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 štyroch 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

- 1) Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru základnej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.
- 2) Zamestnávateľ v súlade s ustanovením §237 Zákonníka práce prerokuje so ZO
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

Článok 22

- 1) Závodný výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych 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

- 1) 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.
- 2) Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa zvýši o 2% nad rámec Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 24

- 1) 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

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak odpracoval v organizácii minimálne dva roky.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak odpracoval v organizácii minimálne päť rokov.

Článok 26

- 1) Zamestnávateľ poskytne každoročne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval ku dňu poskytnutia odmeny najmenej tri roky, odmenu podľa §20 ods. 1 písm. a) Zákona o odmeňovaní v sume jednemesačného funkčného platu. V prípade zamestnanca ktorého pracovný pomer trvá menej ako tri roky poskytne odmenu vo výške 50% jednemesačného funkčného platu.
- 2) Odmena sa vypláti v druhom polroku príslušného roka.

Článok 27

- 1) 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 28

- 1) 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

- 1) Zamestnávateľ, v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z., tvorí sociálny fond :
 - a) povinným prídélom vo výške 1,0 % zo základu podľa ust. § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,

- b) ďalší prídelenie vo výške 0,5 %,
- c) zo splátok pôžičiek poskytnutých z prostriedkov sociálneho fondu,
- d) z iných zdrojov.

Článok 30

- 1) Zamestnávateľ, po dohode so závodným výborom základnej organizácie a v súlade so zákonom o sociálnom fonde, poskytne z fondu:
 - a) príspevok na stravovanie,
 - b) príspevok na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom,
 - c) peňažné pôžičky,
 - d) sociálnu výpomoc,
 - e) v prípade nedostatku 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 31

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere stravovanie formou finančného príspevku. Výška finančného príspevku je financovaná takto :
 - a) z prostriedkov sociálneho fondu 1,30 €
 - b) z prostriedkov rozpočtu MČ 3,70 €
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že finančný príspevok bude financovaný takto:
 - a) z prostriedkov sociálneho fondu 1,20 €
 - b) z prostriedkov rozpočtu MČ 3,30 €
- 3) Na finančný príspevok má zamestnavec nárok aj za dni čerpania dovolenky. Tento nárok mu za dni čerpania náhradného voľna nepatrí.
- 4) Ak pracovná zmena zamestnanca na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalší finančný príspevok.
- 5) Zamestnancovi, ktorý bude vykonávať prácu na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený pracovný čas mimo rámca pracovných zmien, poskytne zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie , ak bude vykonávať prácu viac ako štyri hodiny.

Článok 32

Peňažná pôžička

- 1) 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 €.
- 2) Pôžička sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca v ktorej uvedie, požadovanú výšku pôžičky, číslo účtu na ktorú bude pôžička poukázaná, číslo OP, potvrdenie zo mzdovej účtarne o splatení predošlej pôžičky.

- 3) Pôžička sa poskytuje na základe písomnej dohody, v ktorej sú uvedené aj podmienky splácania pôžičky.
- 4) Pôžička je splatná maximálne do 1 roka odo dňa jej poskytnutia.
- 5) Zamestnanec je v prípade skončenia pracovného pomeru povinný splatiť zostatok pôžičky ku dňu skončenia pracovného pomeru.
- 6) Nesplatený zostatok pôžičky možno odpustiť len v prípade úmrtia zamestnanca. O odpustení nesplateného zostatku pôžičky rozhoduje zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase závodného výboru.

Článok 33

Sociálna výpomoc

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý má pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas a u poskytovateľa odpracoval minimálne dva roky, sociálnu nenávratnú výpomoc do výšky 100 € v prípadoch :
 - a) úmrtie priameho rodinného príslušníka,
 - b) živelná pohroma.
- 2) Sociálna výpomoc sa žiadateľovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu, číslo účtu na ktorú bude sociálna výpomoc poukázaná.
- 3) Zamestnávateľ spolu so závodným výborom základnej organizácie prerokuje každú predloženú žiadosť individuálne.

Článok 34

- 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 zák. 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 35

Doplňkové dôchodkové sporenie

- 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 25,- Eur pre každého zamestnanca.
- 4) Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne zamestnancom zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení na základe nasledovných kritérií:
 - a) od 1 - 5 odpracovaných rokov v organizácii vo výške 30,- Eur mesačne,
 - b) od 5 do 10 odpracovaných rokov v organizácii vo výške 35,- Eur mesačne,
 - c) od 10 a viac odpracovaných rokov v organizácii vo výške 40,- Eur mesačne.

Článok 36

- 1) Príkaz k úhrade zo sociálneho fondu a objednávky na akcie hradené zo sociálneho fondu podpisuje starosta resp. ním určený zamestnanec a predseda základnej organizácie.
- 2) Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 37

- 1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **do 31. 12. 2024.**
- 2) 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.
- 3) Táto kolektívna zmluva s prípadnými. dodatkami stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 4) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť od **01. 07. 2023** s výnimkou článkov 31 ods. 1 a 35 ods. 4, ktoré nadobúdajú účinnosť od **01. 08. 2023**. Zároveň k 01. 08. 2023 strácajú účinnosť články 31 ods. 2 a 35 ods. 3. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 38

- 1) 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

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

Článok 40

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

Článok 41

- 1) 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 42

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

V Košiciach dňa

Za zamestnávateľa:

Za základnú organizáciu:

.....
PhDr. Dominik Babušík v. r.
starosta

.....
Dana Šumichrastová v. r.
predsedníčka