

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Správa majetku mesta Prievidza, s. r. o., T. Vansovej 24, Prievidza (zamestnávateľ)
zastúpená JUDr. Jánom Martičekom, konateľom organizácie

na jednej strane

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Správe majetku mesta Prievidza, s.r.o., (ZO) zastúpená Beátou Altofovou, predsedom základnej organizácie a Evou Pipíškovou, podpredsedom základnej organizácie.

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2017-2018

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 2

Cieľom kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

1. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
2. pracovnoprávne vzťahy
3. mzdové podmienky
4. bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
5. sociálna oblasť a sociálny fond
6. výchovná a vzdelávacia činnosť
7. plnenie a vzťahy vzájomnej spolupráce

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 odborovú organizáciu (ďalej len ZO), ako predstaviteľa všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť (schôdze, stretnutia) ZO bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí podľa potreby.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru ZO, najneskôr do 20. dňa bežného mesiaca vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov prerokuje so zástupcami závodného výboru ZO.

Článok 10

Zamestnávateľ vopred prerokuje v zmysle § 237 Zákonníka práce s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sú zakotvené v ods. 2 § 237 Zákonníka práce. Zároveň s nimi prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne ich rekvalifikáciu.

Na zasadnutie škodovej komisie bude pozývaný predseda, alebo ním poverený pracovník ZO.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Zamestnávateľ vypracuje a bude dopĺňať pracovný poriadok. V pracovnom poriadku okrem iného vymedzí presný okruh funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní. Pre platnosť pracovného poriadku je potrebné prerokovanie s príslušným odborovým orgánom

Článok 12

Pracovný čas je 40 hodín týždenne. Na pracoviskách, kde si to vyžaduje charakter práce, je pracovný čas rozdelený nerovnomerne.

Stanovený pracovný čas je : pondelok až piatok od 7.30 hod. do 16.00 hod.

Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci stanoveného pracovného času môžu zamestnanci využiť možnosť pružného pracovného času a to nasledovne :

| | | | |
|----------------------|----------|--------------|--------------------|
| Fixný pracovný čas : | Pondelok | 7.30 – 15.00 | - Stránkové hodiny |
| | Utorok | 7.30 – 15.00 | |
| | Streda | 7.30 – 16.00 | - Stránkové hodiny |
| | Štvrtok | 7.30 – 15.00 | |
| | Piatok | 7.30 – 13.00 | - Stránkové hodiny |

Počas fixného pracovného času – Stránkových hodín je zamestnanec povinný nachádzať sa na svojom pracovisku. Počas fixného pracovného času má zamestnanec nárok na ½ hod. prestávku a to od 12.00 – 12.30.

| | | | |
|------------------------|----------|-------------|---------------|
| Voliteľný pracovný čas | Pondelok | 6.30 – 7.30 | 15.00 – 17.00 |
| | Utorok | 6.30 – 7.30 | 15.00 – 17.00 |
| | Streda | 6.30 – 7.30 | 16.00 – 17.00 |
| | Štvrtok | 6.30 – 7.30 | 15.00 – 17.00 |
| | Piatok | 6.30 – 7.30 | 13.00 – 14.00 |

Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružné jednomesačné pracovné obdobie splňajúce mesačný fond pracovného času.

Pre zamestnancov pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase bude pracovná doba upravená konkrétne v pracovnej zmluve.

Článok 13

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá počas fixného pracovného času od 12.00 hod. do 12.30 hod..

Článok 14

V kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec čerpal náhradné voľno. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 15

Zamestnávateľ môže poskytnúť rodičovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov, jeden deň pracovného voľna v mesiaci bez náhrady mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, pričom pracovné voľno nie je možné za nevyčerpané mesiace kumulovať.

Článok 16

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 písm.a), b), c) Zákonníka práce v platnom znení, odstupné nasledovne:

- ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov, vyplatí mu zamestnávateľ šesť funkčných platov, ak pred začatím plynutia výpovednej lehoty rozviaže zamestnanec pracovný pomer dohodou a pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby
- ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov, vyplatí zamestnávateľ štyri funkčné platy, ak pred začatím plynutia výpovednej lehoty rozviaže zamestnanec pracovný pomer dohodou a pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby,

Do odpracovaných rokov sa započítavajú aj roky, ktoré zamestnanec odpracoval v organizáciách poverených spravovaním majetku mesta v predchádzajúcom období.

Časť IV

Mzdové podmienky

Článok 17

Mzdové podmienky budú upravené v samostatnom mzdovom poriadku.

Zamestnancom bude za prácu vyplatený plat na osobné účty zriadené v peňažných ústavoch. Zamestnávateľ poukáže mzdu zamestnancom najneskôr do 15 dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 18

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu:

- a) 13 plat do výšky zmluvnej mzdy a to v závislosti od hospodárskych výsledkov
- b) za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce na návrh vedúcich úsekov spoločnosti
- c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce v prostredí, ktorého pôsobenie zamestnancovi sťažuje prácu alebo negatívne ovplyvňuje jej priebeh.

Takýmto prostredím rozumieme :

- objekt súp. číslo 2663, Ciglianská cesta 9A

Mieru sťaženého výkonu v inom prostredí ako je horeuvedené, určí vedúci pracovník.

Za každú hodinu sťaženého výkonu práce poskytne zamestnávateľ popri dosiahnutej mzde aj mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon a to najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v Zákonníku práce § 120 ods.4 v eurách za hodinu.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce bude vyplatená na základe harmonogramu prác vypracovaného vedúcim pracovníkom.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu pri pracovnom, alebo životnom výročí nasledovne :

- Za výkon práce pri pracovných výročiach budú zamestnancom poskytnuté finančné odmeny zo strany zamestnávateľa za odpracovaných 10 rokov a každých 5 rokov výkonu práce pre zamestnávateľa
 - 10 rokov200 €
 - 15 rokov250 €
 - 20 rokov300 €
 - 25 rokov350 €
 - 30 rokov400 €
 - 35 rokov a viac 450 €
- Za výkon práce pri dosiahnutí 50 rokov veku budú zamestnancom poskytnuté finančné odmeny ak odpracoval u zamestnávateľa :
 - menej ako 5 rokovvo výške 1/3 jeho zmluvnej mzdy
 - od 5 do 10 rokovvo výške 2/3 jeho zmluvnej mzdy
 - viac ako 10 rokovvo výške jednej zmluvnej mzdy

Zamestnávateľ poskytne v prípade úmrtia zamestnanca finančnú podporu pozostalým vo výške 500€.

Nárok na odmenu a podporu a ich výška vzniká zamestnancovi po prejednaní a schválení zamestnávateľom so zástupcom zamestnancov.

Do odpracovaných rokov sa započítavajú aj roky, ktoré zamestnanec odpracoval v organizáciách poverených spravovaním majetku mesta v predchádzajúcom období.

Časť V

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 20

V súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 21

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

Článok 22

Zamestnávateľ bezplatne poskytne podľa § 8 ods. 2 a 3 zákona č. 368/2001 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OOPP) v zmysle internej smernice o poskytovaní OOPP – zamestnancom, u ktorých si to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí pre štatutára a všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby poskytnutím stravných poukážok vo výške stravného v zmysle opatrenia č. 467/2003/ Z.z., ktorá sa bude aktualizovať podľa zmeny príslušného predpisu v súvislosti so zmenou nominálnej hodnoty stravnej poukážky.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, ktoré sa posudzujú ako výkon práce v zmysle Zákonníka práce, aj počas riadne dovolenky.

Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:

1. zamestnávateľ prispieva na stravovanie :
 - 55% sadzby stravného pri tuzemských pracovných cestách
 - 0,25 € z tvorby sociálneho fondu
2. zvyšok stravnej jednotky si hradí stravník sám.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu stravnú jednotku pri pracovnej zmene dlhšej ako 11 hodín.

Článok 24

Na základe zák. č. 123/96 Zb. v platnom znení sa zamestnávateľ a zamestnanci zúčastňujú na doplnkovom dôchodkovom poistení a príspevok zamestnávateľa je stanovený pre každého zamestnanca vo výške 6 % zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy.

Výška príspevku zamestnanca je upravená zamestnaneckou zmluvou a zamestnanec si hradí výšku príspevku sám.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevkov doplnkového dôchodkového poistenia formou zádržky zo mzdy zamestnancom, ktorí uzatvoria zmluvu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou.

Článok 25

Na základe § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a o doplnení niektorých zákonov bude zamestnancovi vyplatená náhrada príjmu nasledovne:

- od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu

Zamestnávateľ ospravedlní a vyplatí náhradu mzdy zamestnancovi, ktorý má dôležité osobné prekážky v práci počas stanoveného pracovného času.

Časť VII

Plnenia a vzťahy vzájomnej spolupráce

Článok 27

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na r. 2017-2018. Účinnosť nadobúda dňom 01.1.2017. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalších dvoch kalendárnych rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán, nepodá návrh na uzavretie

novej zmluvy. Touto kolektívnou zmluvou zaniká platnosť kolektívnej zmluvy zo dňa 26.11.2014.

2. Kolektívnu zmluvu sú povinné zmluvné strany dodržať.
3. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch a každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

V Prievidzi dňa 22.12.2016

22.12.2016
SPRÁVA MAJETKU MESTA
PRIEVIDZA, s.r.o.
T. Vansovej 24
971 01 PRIEVIDZA ①
IČO: 36 349 429, DIČ: 2022092490

SLOVES - 18 - 0076 - 0307
Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZA **ÝBOR**
Správa **ia** Prievidza
971 01 PF **zdoslavova č. 3**

.....
za odborovú organizáciu
Beáta Altofová
predseda ZO OZ SLOVES
pri Správe majetku mesta Prievidza, s.r.o.

.....
za zamestnávateľa
JUDr. Ján Martiček
konateľ spoločnosti
Správa majetku mesta Prievidza, s.r.o.