

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2015

VS

December 2014

V súlade s ustanovením § 31 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany a s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

INŠPEKTORÁT PRÁCE V BANSKEJ BYSTRICI, zastúpený **Ing. Františkom Koščom**, hlavným inšpektorom práce (ďalej len zamestnávateľ)

a

ZO SLOVES INŠPEKTORÁT PRÁCE BANSKÁ BYSTRICA zastúpená **Ing. Natašou Bardelčíkovou** - predsedom závodného výboru základnej organizácie SLOVES(ďalej len ZO SLOVES)

uzatvárajú na rok 2015

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

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

Čl. 2

Kolektívna zmluva upravuje pracovnoprávne vzťahy, mzdové podmienky, tvorbu a použitie sociálneho fondu, pracovné podmienky a vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Čl. 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, pri odmeňovaní ktorých postupuje zamestnávateľ podľa zákona č. 553/2003 Z. z.

Čl. 4

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

Čl. 5

Táto Kolektívna zmluva je účinná od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2015.

Čl. 6

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO SLOVES zabezpečí oboznámenie zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou do 15 dní odo dňa jej podpísania oboma stranami. Do kolektívnej zmluvy je možné nahliadnuť na sekretariáte hlavného inšpektora práce a u predsedu ZO SLOVES.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Čl. 7

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva základnej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov ako aj z tejto Kolektívnej zmluvy.

Čl. 8

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO SLOVES bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Čl. 9

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.

Čl. 10

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členov základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet ZO SLOVES.

Čl. 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZO OH na poradu vedenia organizácie, ktorá sa bude týkať závažných personálnych problémov.

Čl. 12

ZO SLOVES sa zaväzuje:

- a) aktívne sa svojim vplyvom podieľať na upevňovaní pracovnej disciplíny a vplývať na zvyšovanie morálnych kvalít zamestnancov v zmysle Zákonníka práce a pracovných porád Inšpektorátu práce. Dodržiavať zásady bezpečnosti práce
- b) schôdze ZO SLOVES, konferencie a členské schôdze organizovať v dobe dohodnutej medzi predsedom ZO SLOVES a hlavným inšpektorom práce
- c) umožniť účasť zástupcu zamestnávateľa na rokovaní odborového orgánu.
- d) zachovávať mlčanlivosť v rozsahu vymedzenom ustanovením § 240 ods. 6 zákona č. 311/2001 – Zákonníka práce

Časť III.

Podmienky zamestnania

Čl. 13

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

Čl. 14

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

Čl. 15

Zmluvné strany sa v zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov dohodli, že remeselné a manuálne pracovné činnosti sú zaradené do okruhu pracovných činností, ktorým sa tarifný plat môže určiť nezávisle od dĺžky započítanej praxe (v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej tarify platovej triedy, do ktorej sú zaradené)

Čl. 16

Pracovný čas zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy **37 a ½ hodiny týždenne**.

Čl. 17

Základná výmera dovolenky je v súlade s **kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa** pre zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovoľenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Čl. 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom max. sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie a ošetrovanie v zdravotníckom zariadení a max. sedem dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie do zdravotníckeho zariadenia, bude poskytované všetkým zamestnancom v čase od 7:00 do 15:00 hod. bez ohľadu na zavedený pružný pracovný čas.

Čl. 19

Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu v období dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 462/2003 Z. z. vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. 20

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia, zamestnávateľ nezruší zavedený pružný pracovný čas.

Čl. 21

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi a v prípadoch, kedy zamestnanec náležite zdôvodní nutnosť poskytovania pracovného voľna a zamestnávateľ uzná dôvody uvádzané zamestnancom za opodstatnené.

Čl. 22

Výpovedná doba

Výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce je **jeden mesiac**, ak nie je v tejto KZ ďalej ustanovené inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej rok, výpovedná doba je **dva mesiace**.

Čl. 23

Odstupné

Odstupné v zmysle ustanovení § 76 Zákonníka práce je nasledovné:

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e) päťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 1 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:

- v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- v sume dvojnásobku jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(5) Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné nad rozsah ustanovený v odseku 2 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:

- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu za pracovné zásluhy vo výške jedného posledne priznaného funkčného platu, ak ich pracovný pomer na Inšpektoráte práce trvá najmenej tri roky.

Čl. 25 Odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v súlade s § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške:

- a) jedného funkčného platu - ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce

- b) jedného funkčného platu – nad ustanovený **rozsah v zmysle bodu 5 Čl. II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na r. 2015** pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- c) jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v písm. a) a b) tohto odseku, ak pracovný pomer zamestnanca trval na Inšpektoráte práce Banská Bystrica do dňa skončenia jeho pracovného pomeru najmenej desať rokov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné v súlade s § 13b písm. a) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov vo výške:

- a) jedného funkčného platu - ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce
- b) jedného funkčného platu – nad ustanovený **rozsah v zmysle bodu 5 Čl. II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na r. 2015** pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- c) jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v písm. a) a b) tohto odseku, ak pracovný pomer zamestnanca trval na Inšpektoráte práce Banská Bystrica do dňa skončenia jeho pracovného pomeru najmenej desať rokov.

Čl. 26

Závodný výbor ZO SLOVES uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi jeden mesiac pred jej ukončením.

Časť IV.

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Čl. 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 3 ods.1 písm. a), b) a § 4 ods.1 zákona č. 152/1994 Z. z. v platnom znení vytvárať sociálny fond (ďalej len fond).

Celkový prídel do sociálneho fondu bude a v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. 28

Čerpať finančné prostriedky zo sociálneho fondu je možné len na tie účely a v množstvách dohodnutých v Dohode o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Čl. 29

Prostriedky sociálneho fondu budú poskytované len zamestnancom v pracovnom pomere.

Čl. 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 3,319 € (100,- Sk).

Časť V.

Sociálna starostlivosť

Čl. 31

Stravovanie

Inšpektorát práce zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v prevádzkovej budove IP Banská Bystrica podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v ojedinelých prípadoch (napr. sanitárny deň) zabezpečí stravovanie zamestnancov náhradným spôsobom, napr. poskytnutím stravných lístkov.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

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 33

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

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch.

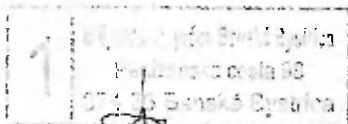
Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 1. 1. 2015 do 31. 1. 2016.

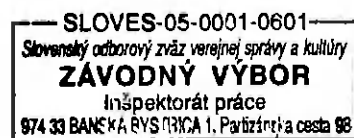
Článok 36

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

V Banskej Bystrici 29. 12. 2014



Ing. František Košč
hlavný inšpektor práce



Ing. Nataša Bardelčíková
predseda ZO SLOVES

