

**Základná organizácia odborového zväzu
zamestnancov obrany pri Bytovej agentúre rezortu
ministerstva obrany Trenčín.**

Kolektívna zmluva

Trenčín 2016

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 1/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Bytová agentúra rezortu ministerstva obrany, Pri Šajbách 12, 831 06 Bratislava
zastúpená riaditeľom organizácie
Mgr. Norbertom KOCHOM (ďalej len zamestnávateľ)

a

kolektívom zamestnancov **Základnej organizácie odborového zväzu zamestnancov obrany pri Bytovej agentúre rezortu ministerstva obrany Trenčín**, v zastúpení predsedníčkou základnej organizácie odborového zväzu zamestnancov obrany **Boženou STANKOVOU** (ďalej len ZO OZ)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2016

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 2/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Čl.1

Kolektívna zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi Bytovou agentúrou rezortu ministerstva obrany (ďalej len zamestnávateľ) a Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov obrany pri Bytovej agentúre rezortu ministerstva obrany Trenčín, ich práva a povinnosti podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Čl. 2

Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie roku 2016. Účinnosť záväzkov, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom začína 1. januára 2016 do 31.12.2016. Aktuálne zmeny budú riešené formou dodatkov po odsúhlasení zmluvnými stranami.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- odmeňovanie
- sociálna oblasť a sociálny fond
- bezpečnosť a ochrana zdravia

Čl.3

Riaditeľ BARMO ako štatutárny zástupca uznáva Závodný výbor ZO OZ zamestnancov obrany pri BARMO Trenčín za predstaviteľa a účastníka kolektívneho vyjednávania zastupujúceho zamestnancov organizácie.

Čl.4

Závodný výbor ZO OZ zamestnancov obrany pri BARMO Trenčín (ďalej len ZV) bude pôsobiť na svojich členov s cieľom zabezpečiť kvalitné plnenie pracovných úloh.

Čl.5

Obe zmluvné strany sa dohodli, že budú spolupracovať a navzájom sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe interných normatífov a iných opatrení, ktoré budú mať vplyv na pracovné, mzdové a sociálne podmienky všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ zašle návrhy na zaujatie stanoviska odborovému zväzu v dostatočnom predstihu, aspoň 5 pracovných dní vopred.

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 4/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Čl.9

Členovia ZV a zástupcovia zamestnávateľa sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Čl.10

ZV ZO OZ bude poskytovať ochranu a jednať so zamestnávateľom o každom členovi ZO, ktorý by sa cítil poškodený vo svojich právach v zmysle ZP.

Čl. 11

Zamestnávateľ bude členovi odborov na základe dohody zrážať 1 percento z čistej mzdy ako členský príspevok, ktorý vždy v deň výplaty poukáže na účet podnikovej odborovej organizácie, s výnimkou žien na materskej dovolenke.

Čl. 12

Zamestnávateľ vždy vopred informuje ZV ZO OZ o zásadných otázkach, ktoré sa dotýkajú pracovno – právnej, mzdovej, sociálnej a BOZP oblasti zamestnancov. Odborový zväz sa zaväzuje bezodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, o jeho príčinách a spolupracovať pri ich riešení.

Časť III.

Prerokovanie, právo na informáciu a kontrolu

Čl. 13

Zamestnávateľ zabezpečí včasné predloženie návrhov týchto opatrení ZV :
opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, opatrenia týkajúce sa zásadných otázok sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia, opatrenia, ktoré sa týkajú platových, sociálnych záujmov zamestnancov, vrátane rozpisu použitia mzdových prostriedkov, organizačných zmien, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. Za včasnú sa považuje lehota spravidla 14 dní pred predpokladanou účinnosťou príslušných návrhov, tým nie sú dotknuté lehoty uvedené v Zákonníku práce.

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 5/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Čl. 14

Na účely uvedené v Čl. 13 budú poskytované ZV potrebné informácie, konzultácie, doklady a to bez zbytočného odkladu, aby proces prerokovania splnil svoj účel. V rámci možnosti bude ZV prihlíadať na stanoviská odborových úsekov. V prípade vzniku zásadných rozporov v procese prerokovania tieto budú predmetom osobitného rokovania zamestnávateľa a ZV v záujme čo najpriateľnejšieho riešenia a vysvetlenia dôvodov rozdielnych názorov a to pred prijatím rozhodnutia. Zamestnávateľ 1x ročne na písomné požiadanie informuje ZV o zásadných otázkach rozvoja činnosti organizácie. Na požiadanie ZV poskytne informácie o čerpaní mzdových prostriedkov súhrne, aby tento mohol zaujať kvalifikované stanoviská, vrátane čerpania finančných prostriedkov sociálneho fondu zamestnancov. Vedúci zamestnanci predložia na požiadanie zástupcov zamestnancov správy o dohodnutých pracovných pomeroch do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Čl. 15

ZV pri uplatňovaní svojej kontrolnej právomoci v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových a záväzkov vyplývajúcich z KZ má právo požadovať od zamestnávateľa potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok, vyžadovať od zamestnávateľa aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov, ako aj iné oprávnenia uvedené v § 239 Zákonníka práce. V rámci kontrolnej činnosti vyhotoví písomný zápis o výsledku kontroly, ktorý prerokuje so zamestnávateľom v lehote 5 dní po skončení kontroly. V prípade, že zamestnávateľ neposkytne na prerokovanie výsledkov kontroly súčinnosť, doručením zápisu o kontrole sa tento považuje za prerokovaný.

Časť IV.

Pracovnoprávne vzťahy

Čl. 16

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Začiatok a koniec pracovného času je od 07:00 do 15:00 hod. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 ¼ hodiny týždenne. Začiatok a koniec pracovného času je od 6:15 do 14:00 hod. a od 14:00 do 21:45 hod. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Začiatok a koniec pracovného času je od 6:00 do 18:00 hod. a od 18:00 do 6:00 hod. Za čas pracovnej cesty / vždy celá hodina /, ktorý nie je prácou nadčas, patrí zamestnancovi náhradné voľno, ktoré sa čerpá v mesiaci, v ktorom vzniklo. Ak vzniklo posledný deň mesiaca, čerpá sa najbližší nasledujúci pracovný deň.

Čl. 17

Zamestnancovi, ktorého pracovná doba je dlhšia ako 6 hodín je poskytnutá prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, v dobe od 12:00 do 12:30 hod. prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, to neplatí ak ide o prestávku na odpočinok

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 6/11
	Kolektívna zmluva 2016	

a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom. Vedúcim zamestnancom, ktorí sú definovaní v OP BARMO, zmluvný plat už zohľadňuje prípadnú prácu nadčas.

Čl. 18

Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 – 2 Zákonníka práce.

Čl. 19

Zamestnávateľ bude vyplácať náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi od 1. do 10. dňa vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. V prípade, že dočasná PN bude trvať viac ako 10 dní, bude zamestnávateľ postupovať podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Čl. 20

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zamestnanci pracujúci v noci jedenkrát za kalendárny rok sa podrobili posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v nočných službách. Náklady na posúdenie zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ.

Čl. 21

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že uvoľnené alebo novovytvorené pracovné miesta obsadí prednostne svojimi zamestnancami, ak o takéto miesto prejavia záujem.

Časť V. Odmeňovanie

Čl. 22

Zmluvné strany sa dohodli, že platová politika zamestnávateľa bude vychádzať z toho aby bol zabezpečený každoročne reálny rast platov, tento postup nie je záväzný pri individuálnom priznávaní platu zamestnancom. Pre udržanie kvalifikovaných odborníkov a pracovníkov je potrebné priemerný hrubý plat v organizácii navýšiť. Navýšenie mzdy sa bude realizovať nasledovne: nárast doterajších hrubých platov vyplácaných zamestnancom v organizácii o 4 % – 5%. uvedené navýšenie bude zamestnávateľ realizovať najneskôr do 1.1.2016.

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 7/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Čl. 23

Zamestnávateľ zabezpečí na základe žiadosti zamestnanca zasielanie platu na ním určený účet v banke v Slovenskej republike.

Čl. 24

Poskytovanie odmien:

- a) Pri životnom jubileu 50 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške 200 €.
- b) Za splnenie pracovných úloh v súlade s hospodárskymi výsledkami organizácie môže byť zamestnancovi priznaná odmena dvakrát ročne až do výšky jeho zmluvného platu na základe splnených kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľov.
- c) Po zhodnotení pracovných výsledkov pri prvom odchode do starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % najmenej do výšky dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak bol zamestnanec v BARMO zamestnaný najmenej 10 rokov.
- d) Za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo pri mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia a majetku, bude zamestnancovi priznaná odmena vo výške 500 €.
- e) Pri životnom jubileu 60 rokov veku patrí zamestnancovi odmena vo výške 100 €.
- f) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce môže byť zamestnancovi priznaná odmena do výšky dvojnásobku jeho zmluvného platu.
- g) Zamestnancovi patrí odmena vo výške 100 € : a) pri uzatvorení manželstva
b) pri narodení dieťaťa

Čl. 25

Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie. Výplatný termín je 13. deň v kalendárnom mesiaci. Ak tento deň prípadne na deň pracovného pokoja alebo na sviatok, plat sa vypláca v najbližší predchádzajúci pracovný deň. Zmluvné strany sa dohodli, že preddavok na plat sa v súvislosti s plošným zavádzaním bez hotovostného spôsobu vyplácania platu nebude vyplácať. ZV sa zaväzuje, že s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zákona o ochrane osobných údajov bude účinne napomáhať pri zavádzaní bezhotovostného spôsobu výplaty platu pre všetkých zamestnancov.

Čl. 26

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a – c Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce nasledovne:

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 8/11
	Kolektívna zmluva 2016	

- a) najmenej jedennásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak bol zamestnanec v BARMO zamestnaný najmenej 5 rokov
- b) najmenej dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, ak bol zamestnanec v BARMO zamestnaný najmenej 8 rokov.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Čl. 27

Zmluvné strany sa dohodli, že pri sprostredkovateľskej forme stravovania (podľa vlastného rozhodnutia zamestnanca – stravovacie poukážky) bude nominálna hodnota stravovacej poukážky vo výške 3,15 €. Zamestnávateľ uhradí 55 % z ceny stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín a príspevok zo sociálneho fondu do výšky schválenej sumy a rozdiel si uhradí zamestnanec formou zrážky zo mzdy alebo z vlastných finančných prostriedkov:

Hodnota do výšky 55 %	2,31 €
Sociálny fond	0,51 €
Zamestnanec	0,33 €

Sociálny fond treba po polroku prehodnotiť.

Čl. 28

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovacie poukážky budú poskytované zamestnancom počas prekážok v práci v týchto prípadoch:

- a) počas darcovstva krvi
- b) počas sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie
- c) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

Čl. 29

Stravovacie poukážky sa nebudú poskytovať zamestnancom v pracovnom pomere s pracovným úväzkom 20 hodín a kratším ako 20 hodín týždenne.

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 9/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Čl. 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie príspevok vo výške 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 138 zákona č. 461/2003 Z.z. (ďalej len vymeriavací základ), pričom výška príspevku zamestnancovi, ktorý sa do doplnkového dôchodkového sporenia zapojí, je 2 % z jeho vymeriavacieho základu za podmienky, že príspevok zamestnanca je v rovnakej alebo vyššej výške ako príspevok zamestnávateľa.

Čl. 31

Zmluvné strany sa dohodli na prídiele do sociálneho fondu vo výške 1,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zo sociálneho fondu bude poskytnutý príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz vo výške 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona 152/1994 o sociálnom fonde. Výšku príspevku bude zamestnávateľ odvádzať mesačne v deň vyúčtovania mzdy na účet podnikovej odborovej organizácie a ďalej sa dohodli, že finančné prostriedky zo sociálneho fondu sa budú čerpať v zmysle Zákona o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov č. 152/1994.

Čl. 32

Zmluvné strany sa dohodli, že nároky zamestnancov na pracovné voľno a náhradu mzdy uvedené v § 141 odst. 2 pís. d. ZP. Úmrtie rodinného príslušníka – bod č. 1 sa zvyšujú v týchto prípadoch :

pracovné voľno v dĺžke 3 pracovných dní s náhradou mzdy sa poskytuje pri úmrtí manžela /manželky, druha / družky, alebo dieťaťa a ďalší deň k účasti na pohrebe týchto osôb.

Čl. 33

Zamestnávateľ vyhovie žiadosti o úpravu pracovného času zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov a o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb, ak o to požiada a ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 10/11
	Kolektívna zmluva 2016	

Čl. 34

Zmluvné strany sa dohodli, že jedenkrát ročne v danom roku 2016 / na Vianoce / bude poskytnutá finančná odmena na základe potvrdenia bezpríspevkovým darcom krvi a to :

Bronzová Jánskeho plaketa	25,- EUR
Strieborná Jánskeho plaketa	35,- EUR
Zlatá Jánskeho plaketa	50,- EUR
Diamantová Jánskeho plaketa	100,- EUR

za podmienky, že uvedené ocenenie dosiahne v danom roku 2016.

Čl. 35

Organizovanú športovú činnosť v rámci pracovného dňa je možné vykonávať pokiaľ to prevádzkové podmienky dovoľujú dvakrát ročne, celodenne po dohode so zamestnávateľom.

Čl. 36

Zmluvné strany sa dohodli, že umožnia zamestnancom BARMO využívať celoročne na rekreačné účely ubytovne BARMO. Pri využívaní ubytovacích zariadení na rekreačné účely bude zamestnancom spolu s ich rodinnými príslušníkmi priznaná zľava vo výške 50 % z ceny platnej pre ozbrojené zložky. Bez prítomnosti zamestnanca nie je možné udeliť zľavu pre rodinných príslušníkov.

Časť VII:

Bezpečnosť a ochrana zdravia

Čl. 37

Všetky opatrenia na zaistovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa budú vykonávať v zmysle § 146 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich zdravia, bezplatne potrebné ochranné pracovné prostriedky a pomôcky v zmysle § 147 ZP a platných zákonov a smerníc v danej oblasti.

Zmluvné strany sa zaväzujú spoločným úsilím vytvárať zdravé pracovné podmienky a skultúrňovať pracovné prostredie s cieľom znižovania psychického a fyzického zaťaženia

	Dokument stanovený organizáciou	Strana : 11/11
	Kolektívna zmluva 2016	

zamestnancov. Na základe tohto zamestnávateľ uvoľní zamestnanca zo zamestnania na deň 24.3.2016, 4.7.2016 a 31.10.2016 s náhradou mzdy.

Záverečné ustanovenia

Čl. 38

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa právne povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy, vzťahovali na všetky organizačné zložky a zamestnancov.

Čl. 39

Kolektívna zmluva ako i jej zmeny a doplnky musia byť vypracované písomne a podpísané oboma zmluvnými stranami.

Čl. 40

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 tejto kolektívnej zmluvy. Platnosť a účinnosť zmluvy končí 31.12.2016.

Kolektívna zmluva bola vyhotovená v 2 výtlačkoch, z toho jeden pre BARMO Bratislava a jeden pre ZV OZ pri BARMO Trenčín.

V Trenčíne 1.1.2016

Mgr. Norbert K o c h
riaditeľ
BARMO Bratislava

Božena S t a n k o v á
predsedníčka ZV ZO SOZ ZO
pri BARMO Trenčín