

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o odmeňovaní") a § 231 ods. 1 Zákonníka práce, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2023

zmluvné strany

zamestnávateľ:

Služby mesta Piešťany, Valová 1919/44, 921 01 Piešťany, zastúpené **Ing. Hanou Dupkaničovou**, riaditeľkou organizácie (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

odborová organizácia:

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO, zastúpená predsedníčkou Závodného výboru **Ing. Eliškou Gockou** (ďalej len „ZO“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

n a r o k 2024

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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 organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, možnosťou rozmnožovania písomných a propagačných materiálov, používania kopírovacích strojov, priestor na propagáciu odborovej organizácie na viditeľnom mieste i na webovej stránke organizácie a prístup na webové stránky OZ KOVO.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 240 Z. p. zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy:

- na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách a podujatiach odborárskej výchovy členov ZV v rozsahu ustanovenia § 240 Z. p. ods. 3/,
- podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom a funkcionárom odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo 4x za rok v prípade, že sa pracovnej cesty zúčastnia najmenej traja členovia odborovej organizácie.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO, na základe ich predchádzajúcej písomnej žiadosti (dohoda o zrážkach), vo výške 1% z čistého príjmu (ženám na materskej dovolenke 0,33 €). Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne na vyúčtovanie platu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru. Závodný výbor je povinný predložiť zamestnávateľovi prípadné pripomienky do 5 pracovných dní odo dňa ich doručenia. V prípade, ak sa závodný výbor v uvedenej lehote nevyjadrí, má sa za to, že nemá žiadne pripomienky.

Časť III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný

poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov je **37,5** hodín týždenne. U zamestnancov, ktorí pracujú striedavo v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas **36,25** hodín týždenne, v rovnomerne i nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase. U zamestnancov, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke je pracovný čas **35** hodín týždenne.

Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní najmenej 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava. To neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom (vlastná ochrana objektov).

V mimoriadne teplých dňoch, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30 °C, je riaditeľ organizácie oprávnený vykonať opatrenia v zmysle interného predpisu zamestnávateľa smerujúce k zmierneniu nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnanca. Táto úprava pracovného času sa vzťahuje na všetkých zamestnancov organizácie.

V mimoriadne chladných dňoch, v ktorých teplota vonkajšieho vzduchu dosiahne hodnotu nižšiu ako – 15 °C, je riaditeľ organizácie oprávnený vykonať opatrenia v zmysle interného predpisu zamestnávateľa smerujúce k zmierneniu nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnanca. Úprava pracovného času sa vzťahuje len na zamestnancov organizácie, ktorí pracujú vo vonkajšom prostredí.

Článok 14

1. V organizácii sa uplatňuje pružný pracovný čas tam, kde to povaha práce dovoľuje a s jeho uplatnením súhlasí riaditeľ organizácie.
2. V prípade mimoriadnych okolností a v prípade, ak pracovná pozícia zamestnanca umožňuje výkon práce z domu, môže zamestnávateľ a zamestnanec uzavrieť dohodu o dočasnom výkone práce z domu.

Článok 15

Práca nadčas

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku. Z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín v kalendárnom roku. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 16

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.

Článok 17

Odstupné

Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 ZP, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo 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, sa zvyšuje o jeden funkčný plat.

Článok 18

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je o viac ako 70 %, alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné vo výške:

- dvoch funkčných platov v prípade, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- troch funkčných platov v prípade, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov.

Článok 19

Zamestnávateľ bude polročne informovať závodný výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch a rozviazaných pracovných pomeroch.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 2 mesiace pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 22

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba praxe v inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 23

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za:

- a) kvalitné vykonanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnych pracovných úloh alebo osobitne významnej osobitnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, v prípade jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu, (neplatí pre zamestnancov, ktorí sú v skúšobnej dobe),
- d) odpracované roky u zamestnávateľa:
 - za 15 odpracovaných rokov do výšky 150,- Eur,
 - za 20 odpracovaných rokov do výšky 300,- Eur,
 - za 25 odpracovaných rokov do výšky 500,- Eur,
- e) aktívnu osobnú účasť na zvyšovaní výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi predloží a písomne zdôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 24

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacej poukážky vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, počas dovolenky a náhradného voľna. Ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalšiu stravovaciu poukážku.
2. Stravovacia poukážka sa poskytuje v celkovej nominálnej hodnote **5,85 €**. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi okrem príspevku na stravovanie vo výške 3,30 €/ 1 stravovacia poukážka podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,60 €/ 1 stravovacia poukážka. **Príspevok zamestnanca predstavuje 1,95 €/ 1 stravovacia poukážka.**
Finančný príspevok na stravovanie sa poskytuje vo výške 3,90 €/ 1 stravovacia poukážka, z toho 3,30 € predstavuje príspevok zamestnávateľa na stravovanie a 0,60 € príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov pracujúcich v extrémnych poveternostných a pracovných podmienkach **pitný režim** za nasledujúcich podmienok:
 - ak teplota v letnom období nameraná o 12.00 hod. dosiahne 26 °C a viac,
 - ak teplota v zimnom období nameraná o 7.00 hod. klesne na + 4 °C a menej.

Sledovať teplotu v zimnom a letnom období majú v náplni práce zamestnanci vlastnej ochrany objektov strážnej služby v administratívnej budove na Valovej č. 1919/44.

V letnom období bude zamestnancom pracujúcim vo vonkajšom prostredí poskytnutá balená pitná voda, a to maximálne jedna fľaša v objeme 1,5 litra, v zimnom období 0,5 litra teplého

čaju. Nárok na pitný režim v letnom období nemajú zamestnanci, ktorí majú prístup k pitnej vode. Nárok na pitný režim majú všetci zamestnanci, ktorí pracujú najmenej 3 hodiny nepretržite pod vplyvom vonkajších poveternostných podmienok.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 26

Zamestnávateľ určí okruh zamestnancov a finančne zabezpečí ich očkovanie proti hepatitíde typu A a B, proti kliešťovej encefalitíde a pravidelné skriningové vyšetrenie zraku. Prostriedky určené na očkovanie a vyšetrenie budú začlenené v rozpočte zamestnávateľa.

Článok 27

Zamestnávateľ umožní pre potreby výkonu zamestnania, v súlade s pracovnou náplňou, zvyšovanie osobného a odborného vzdelávania zamestnancov a to formou externých a interných školení, seminárov či stáží, s možnosťou ďalšieho štúdia na stredných a vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia a zabezpečí finančnú a organizačnú stránku jazykovej prípravy zamestnancov na základe osobitných dohôd a po predchádzajúcom dohovore.

Článok 28

Zamestnávateľ umožní účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení /DDS/ všetkým zamestnancom v pracovnom pomere po skúšobnej dobe v súlade so zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Výška príspevku zamestnávateľa je vo výške, akou si prispieva zamestnanec podľa účastníckej zmluvy o DDS, maximálne však 20,00 € mesačne.

Každá zmena výšky príspevku na DDS za zamestnanca bude realizovaná po dohode zamestnanca so zamestnávateľom /mzdovou učitárňou/. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadné odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmenej jeden mesiac pred odoslaním výpovede doplnkovej dôchodkovej sporiteľni.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú nenávratnú finančnú výpomoc zamestnancovi vo výške:

- 500,- Eur pri úmrtí zamestnanca, jeho manželky/manžela, dieťaťa,
- 500,- Eur pri narodení dieťaťa.

Článok 30

Sociálny fond je tvorený:

- povinným prídedom vo výške 1,0 %,
- a ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne ZV na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 32

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2024. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 33

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 34

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

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, ktoré zvolá ZV.

Článok 36

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa § 47 ods. 1 Občianskeho zákonníka.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 38

Kolektívna zmluva je vypracovaná v piatich vyhotoveniach, z ktorých odborová organizácia obdrží tri vyhotovenia a zamestnávateľ dve vyhotovenia.

V Piešťanoch dňa

.....
Ing. Eliška Gocká – predseda
za ZV ZO KOVO

.....
Ing. Hana Dupkaničová, riaditeľka
za organizáciu SMP