

V súlade s ustanovením zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších doplnkov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme zmluvné strany:

Mesto KRUPINA
Svätotrojičné námestie 4/4, 963 01 IČO: 00320056

zastúpené primátorom mesta
Ing. RADOSLAVOM VAZANOM

(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná odborová organizácia zamestnancov pri Mestskom úrade v KRUPINE

zastúpená predsedom závodného výboru Adriánom ŠPÁNIKOM

(ďalej len ZV ZO)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I.

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len Zmluva) je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania na základe rovnosti.

Článok 2

Touto Zmluvou sa upravujú :

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

Článok 3

Táto Zmluva sa vzťahuje na :

- a) primátora mesta,
- b) zamestnancov s miestom výkonu práce na Mestskom úrade
- c) hlavného kontrolóra,
- d) zamestnancov spoločnej obecnej úradovne, pričom individuálne práva osôb vyplývajúce zo Zmluvy nie sú podmienené členstvom v odborovej organizácii.

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) a jej závodný výbor (ďalej len ZV) ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov vymenovaných v čl.3. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto Zmluvy. Pre činnosť ZO bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi a v zmysle ustanovení Európskej sociálnej charty (Oznámenie č. 329/1998 Z.z.)

Článok 2

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO ako aj jej členov.

Článok 3

Zamestnávateľ bezplatne poskytne na činnosť ZO priestory na pracovisku a priestory ktorých vlastníkom je Mesto Krupina, vrátane ich vybavenia, pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

Článok 4

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ zamestnancom voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou platu po predchádzajúcom dohovore so zamestnávateľom. Rovnako poskytne voľno v nevyhnutnom rozsahu na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. ZO sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom v zmysle § 131 ods. 3 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení bude vykonávať zrážky členského z platu zamestnanca v sume určenej dohodou o zrážkach zo mzdy.

Uvedené zrážky bude vykonávať MsÚ, mzdová učtáreň, ktorému zamestnanci Mesta Krupina predložia podpísané dohody o zrážkach zo mzdy na úhradu členského príspevku k poslednému dňu v mesiaci, od ktorého sa má prvá zrážka vykonávať.

ČASŤ III.

Pracovno – právne vzťahy

Článok 1

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Vznik a skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP

3. Účastníci tejto zmluvy dojednávajú maximálnu dĺžku skúšobnej doby podľa § 45 ods. 5 zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce so zamestnancom najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac deväť mesiacov. Dĺžka skúšobnej doby bude určená individuálne pri uzatvorení pracovnej zmluvy s konkrétnym zamestnancom.

Článok 2

Zamestnávateľ bude podľa § 237 ods. 2 d) zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce priebežne aktualizovať po prerokovaní so ZV ZO a po schválení primátorom mesta Organizačný poriadok MsÚ.

Článok 3

Pracovný čas je maximálne 37,5 hodín týždenne. Prestávka na jedlo a oddych sa poskytuje v rozsahu 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá v časovom rozmedzí od 11.00 do 13.00 hod.

Článok 4

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia, môže zamestnávateľ zaviesť pre zamestnancov uvedených v čl. 3. bod b) a c) tejto Zmluvy úpravu pracovného času. Podmienky zavedenia a realizácie úpravy pracovného času a individuálneho pracovného času budú vymedzené v Pracovnom poriadku.

Článok 5

Zamestnancom uvedeným v čl. 3 sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce (ďalej ZP) a na základe kolektívnej dohody zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 6

1. Zamestnávateľ stanovuje práce, ktoré je možné vykonávať na dobu určitú nad 3 roky podľa § 48 ods. 4 g) Zákonníka práce
 - terénny sociálny pracovník a asistent terénneho sociálneho pracovníka
 - manuálne pracovné činnosti, ktoré sa vykonávajú zamestnancami s podporou regionálnej a miestnej zamestnanosti podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - opatrovateľská činnosť podľa zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov
2. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO porušovanie Pracovného poriadku.
3. Zamestnávateľ oboznámi ZV ZO o rozviazaní pracovného pomeru písomnou formou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 Zákonníka práce odstupné nad ustanovený rozsah alebo podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

ČASŤ IV.

Platové podmienky

Článok 1

Pre odmeňovanie zamestnancov Mesta Krupina platí zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a dokumenty vypracované zamestnávateľom.

Článok 2

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí.

Článok 3

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety nepatrí.

Článok 4

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu v zmysle § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 5

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom ďalší plat vo výške jednomesačného platu zamestnanca, ktorý je splatný vo výplatnom termíne za mesiac november.

Článok 7

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

Článok 8

Zamestnancovi, ktorý vykonáva úlohy územnej samosprávy, patrí v zmysle § 7 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšenie tarifného platu o 15%. Okruh týchto zamestnancov je konkretizovaný v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 9

V rámci sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu v zmysle § 58 zákona č. 650/2004 Z.z., a umožnil tak účasť zamestnancov na doplnkovom dôchodkovom sporení. V zmysle kolektívnej dohody pre rok 2012 je výška príspevku na DDS 2%

Článok 10

Zamestnávateľ bude informovať ZV ZO a zamestnancov mesta o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o zmenách v tejto oblasti.

Článok 11

Stupnice platových taríf sa zvýšia na základe kolektívneho vyjednávania zmluvných strán vyššej kolektívnej zmluvy v máji 2012.

ČASŤ V.

Sociálna oblasť

Článok 1

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov uvedených v čl. 3 tejto Zmluvy sa povinne zriaďuje v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov účelový sociálny fond (ďalej len SF). SF bude nárokován v návrhu rozpočtu organizácie vo výške 1,5 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu zamestnancov mesta Krupina – SocÚ bude vedená na samostatnom bežnom účte SF.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne na základe písomného požiadania ZV ZO stav čerpania a tvorby SF. V mesiaci november 2012 ZV ZO zvolá schôdzu zamestnancov, kde bude informovať zamestnancov o výške a termíne výplat zostatku SF.

V prípade, že sa SF nevyčerpá, môže sa prerozdeliť pre zamestnancov s ohľadom na dobu zamestnania a tvorbu SF ako aj využívanie SF.

Článok 3

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom uvedeným v čl. 3 tejto Zmluvy závodné stravovanie.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na závodné stravovanie v zmysle cenovej kalkulácie budú hradené pre primátora mesta a zamestnancov mesta okrem zamestnancov spoločnej obecnej úradovne takto:

cena stravného lístku Cheque Dejeuner: **3,80 €**

zamestnanci mesta		primátor mesta	
a) príspevok zo SF	0,38 €	príspevok zo SF	0,00 €
b) príspevok zamestnávateľa 55%	2,09 €	príspevok zamestnávateľa 55%	2,09 €
c) zamestnanec mesta hradí	1,33 €	primátor mesta hradí	1,71 €

cena stravného lístku Jednota – SD: **2,94 €**

zamestnanci mesta

a) príspevok zo SF	0,29 €
b) príspevok zamestnávateľa 55%	1,62 €
c) zamestnanec mesta hradí	1,03 €

primátor mesta

príspevok zo SF	0,00 €
príspevok zamestnávateľa 55%	1,62 €
primátor mesta hradí	1,32 €

2. Stravovacie lístky sa poskytnú aj :

- a) zamestnancom, ktorí boli poverení zamestnávateľom prácou mimo miesta výkonu práce Mestský úrad v Krupine v prípade, že si neuplatnili nárok v zmysle cestovného príkazu
- b) zamestnancom počas prekážok v práci (práceneschopnosť v trvaní maximálne 10 pracovných dní, prekážky v práci)

3. Ak príslušníkom mestskej polície trvá pracovná smena viac ako 11 hodín, zamestnávateľ im poskytne ďalší stravný lístok Cheque Dejeuner.

4. Náklady na závodné stravovanie v zmysle nižšie uvedenej cenovej kalkulácie budú hradené pre zamestnancov spoločnej obecnej úradovne a opatrovateliek, ktoré vykonávajú prácu v jednotlivých obciach takto:

cena stravného lístku Cheque Dejeuner: **3,80 €**

a) príspevok zo SF	0,15 €
b) príspevok zamestnávateľa 55%	2,09 €
c) zamestnanec hradí	1,56 €

Článok 4

Zamestnávateľ a ZV ZO poskytne zamestnancom mesta Krupina v trvalom pracovnom pomere pri životných a pracovných jubileách z prostriedkov sociálneho fondu peňažnú odmenu pri týchto príležitostiach:

- a) 20, 25, 30, a každých ďalších 5 rokov práce do výšky 35 €
- b) pri životných výročiach 50, 55 a 60 rokov veku do výšky 70 €
- c) pri odchode do starobného dôchodku do výšky 70 €

Pre použitie sociálneho fondu na peňažné odmeny pri pracovnom a životnom jubileu v organizácii sa započítava nepretržitá doba 12 mesiacov.

Nárok na vyplatenie odmeny vo výške jednomesačného funkčného platu zamestnanca pri príležitosti životného jubilea – 50 a 60 rokov majú len tí zamestnanci, ktorí odpracovali u zamestnávateľa Mesto Krupina – Svätotrojčné námestie 4/4, 963 01 Krupine nepretržite najmenej 10 rokov.

Odmeny je možné poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo pracovné, alebo životné jubileum a budú pri vyplatení zdanené. Návrh na poskytnutie tejto odmeny podáva ZV ZO.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov mesta – SocÚ a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 5

Zamestnávateľ môže na žiadosť zamestnanca poskytnúť pri významných životných príležitostiach (svadba, promócie a pod.) služobné motorové vozidlo za úhradu priamych nákladov.

Článok 6

Okrem peňažných odmien schválených členskou schôdzou ZO môže poskytnúť z rozpočtu ZO členovi ZO vecný dar do výšky 33€, ktorý podlieha schváleniu v ZV OZ.

Článok 7

Zamestnávateľ a ZV ZO budú nápomocní zamestnancom mesta pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec, alebo jeho rodinní príslušníci, poskytnutím jednorázovej nenávratnej sociálnej výpomoci. S výnimkou pri úmrtí zamestnanca, vtedy môže jeho priamy rodinný príslušník požiadať o nenávratnú sociálnu výpomoc, a to do výšky max. 165 €.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov mesta – SocÚ, a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 8

V záujme ďalšieho prehĺbovania znalostí a zvyšovania kvalifikácie zamestnancov bude zamestnávateľ podľa svojich potrieb a možností, napomáhať pri :

- a) zvyšovaní si kvalifikácie prostredníctvom štúdia na strednej škole, vysokej škole, doktorantskom prípadne inom štúdiu a poskytne takémuto zamestnancovi úľavy spojené so štúdiom v zmysle platných predpisov,
- b) podľa potreby bude vysielat' zamestnancov k účasti na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s pracovnou náplňou zamestnanca a uhradí prípadné poplatky spojené s ich účasťou.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov SocÚ – opatrovatel'ky a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

ČASŤ VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012, nadobúda účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.

Článok 2

Pri príprave Zmluvy na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky dostupné sociálno - ekonomické informácie.

Článok 3

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenie tejto Zmluvy, ktoré by boli v rozpore s platnými právnymi predpismi sú neplatné.

Článok 4

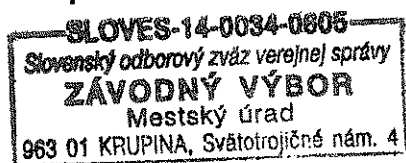
Zmluvné strany budú pri zmenách, alebo dodatkoch k Zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu, alebo dodatok k tejto Zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme. Druhá strana do 15 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu, alebo dodatku k Zmluve na predložený návrh písomne odpovie.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že dodržiavanie tejto Zmluvy bude kontrolované pri platových a pracovnoprávných podmienkach štvrtročne, pri ostatných častiach Zmluvy polročne.

Táto Zmluva bola podpísaná dňa 9.3.2012

Adrián Špánik
.....
Adrián Špánik
predseda ZV OZ



Ing. Radoslav Vazan
.....
Ing. Radoslav Vazan
primátor mesta

