

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnu 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 na roky 2019 – 2020 (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa“) zmluvné strany

**Mestská časť Košice – Sever**  
Festivalové námestie 2, Košice, IČO 00690929  
zastúpená starostom Ing. Františkom Ténaiom  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Prvá základná odborová organizácia**  
Festivalové námestie 2, Košice  
zastúpená predsedom Mgr. Ladislavom Törökom  
(ďalej len „Prvá ZOO“)  
(spoločne ďalej len „zmluvné strany“)

u z a t v á r a j ú t ú t o

**Kolektívnu zmluvu  
na roky 2019 - 2020**  
(ďalej len Kolektívna zmluva)

# **Časť I**

## **Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Cieľom Kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier. Zmluvné strany preto pri riešení vzájomných vzťahov budú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

### **Článok 2**

Touto Kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie Prvej ZOO a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovné vzťahy
- mzdové podmienky
- oblasť BOZP
- sociálna oblasť a sociálny fond.

### **Článok 3**

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov Prvej ZOO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonov odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov Prvej ZOO.

## **Časť II**

### **Postavenie Prvej ZOO a vzájomné vzťahy zmluvných strán**

### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva Prvú ZOO a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy.

### **Článok 6**

Zamestnávateľ vytvorí podmienky na činnosť odborovej organizácie vo svojich priestoroch, najmä poskytne bezplatne priestory na rokovanie orgánov Prvej ZOO, technické a iné prostriedky nevyhnutné na činnosť Prvej ZOO.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom MČ Košice – Sever pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zájazdoch a podujatiach odborárskej výchovy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskej funkcie. Odborárski funkcionári svoje aktivity organizujú s prihliadnutím na svoje pracovné povinnosti. O pracovnom voľne súvisiacom s výkonom odborárskej funkcie budú informovať zamestnávateľa v dostatočnom časovom predstihu. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno v súlade s účelom, na ktorý bolo poskytnuté.

## **Článok 8**

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy na základe písomného súhlasu člena so zrážkou. Zrazené členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet Prvej ZOO do 5 dní po zúčtovaní mzdy.

## **Článok 9**

V prípade dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovné miesto bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

## **Článok 10**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru Prvej ZOO 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 Prvej ZOO.

## **Časť III Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 11**

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

### **Článok 12**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného Organizačného poriadku so závodným výborom Prvej ZOO.

### Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku MČ Košice – Sever (ďalej len „Pracovný poriadok“), alebo vydá nový Pracovný poriadok len s prechádzajúcim súhlasom závodného výboru Prvej ZOO, inak bude Pracovný poriadok neplatný.

V súlade s ustanovením § 84 ods. 4 Zákonníka práce každý zamestnanec musí byť oboznámený s Pracovným poriadkom a Pracovný poriadok musí byť prístupný každému zamestnancovi.

### Článok 14

Pracovný čas zamestnancov MČ Košice - Sever je 37 a ½ hodiny týždenne.

Pracovný čas zamestnancov MČ Košice - Sever, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke striedavo vo všetkých zmenách (opatrovatel'ky v ZOS) je 35 hodín týždenne.

Pracovný čas zamestnancov a jeho rozvrhnutie bližšie upravuje Pracovný poriadok.

### Článok 15

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút.

### Článok 16

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci pracovnej zmeny.

### Článok 17

V súlade s ustanovením § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v súlade s ustanovením Čl. II bod 2. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Výmera šiestich týždňov dovolenky patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

### Článok 18

Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 237 Zákonníka práce prerokuje s Prvou ZOO:

- a) stav štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie, alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie splynutie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazu a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

### **Článok 19**

V prípade, ak zamestnávateľ obsadzuje pracovné miesto na základe výsledku výberového konania, v súlade s ustanovením § 5 ods. 4 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zriadi zamestnávateľ výberovú komisiu a vymenuje jej členov. Výberová komisia má najmenej jedného člena, ktorého určí závodný výbor Prvej ZOO.

### **Článok 20**

Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Výpovedná doba je v súlade s ustanovením § 62 ods. 2 Zákonníka práce najmenej 1 mesiac, ak Zákonník práce neustanovuje inak.

### **Článok 21**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné, a to vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

### **Článok 22**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné, a to vo výške:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

## **Článok 23**

V súlade s Čl. II bod 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 24**

Zamestnávateľ umožní zamestnancom so súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca odpracovať čas za neprítomnosť v práci pre osobné prekážky, za ktoré zamestnancom nepatrí náhrada mzdy v pracovných dňoch do 18.00 hod.

## **Časť IV Mzdové podmienky**

### **Článok 25**

Pri odmeňovaní zamestnancov MČ Košice - Sever sa postupuje v súlade s ustanoveniami 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 26**

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa aktuálne zvyšuje v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

### **Článok 27**

Zamestnávateľ určí tarifný plat v súlade s ustanovením § 7 ods. 4 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 podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe pre všetky pracovné činnosti vykonávané zamestnancami MČ.

## **Článok 28**

Mzda zamestnanca MČ je dôvernou záležitosťou zamestnávateľa a zamestnanca. Zamestnávateľ sa zaväzuje neposkytovať informácie o výške platu a o platových záležitostiach jednotlivých zamestnancov, s výnimkou poskytovania informácií upravených osobitným ( príslušným) právnym predpisom.

## **Článok 29**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať závodný výbor Prvej ZOO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch, platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

## **Článok 30**

V súlade s Čl. II bod 7 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu o DDS, mesačne vo výške 2% z jemu zúčtovaného platu.

## **Článok 31**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri príležitosti jubilea 50 rokov veku odmenu vo výške jeho jednomesačného platu, ak odpracoval v organizácii minimálne 3 roky.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri príležitosti jubilea 60 rokov veku odmenu vo výške jeho jednomesačného platu, ak odpracoval v organizácii minimálne 5 rokov.

## **Časť V Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 32**

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.

### **Článok 33**

Zamestnávateľ vykoná po dohode a za účasti závodného výboru Prvej ZOO najmenej raz za rok previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

## **Článok 34**

Zamestnávateľ zabezpečí u novoprijatých zamestnancov vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce, požiarnej ochrany a zdravotnej prehliadky vo vzťahu k vykonávanej práci.

## **Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 35**

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s pracovnoprávnymi predpismi pre všetkých zamestnancov na Miestnom úrade, v ZOS, v Opatrovateľskej službe a pre starostu MČ stravovanie formou stravných lístkov v súlade s ustanovením § 152 Zákonníka práce v rozsahu počtu odpracovaných dní v príslušnom mesiaci.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie sumou vo výške 55 % ceny jedla a príspevok zo sociálneho fondu podľa čl.39.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

### **Článok 36**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu, podľa čl. 39 tejto Kolektívnej zmluvy.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc, podľa čl.39 tejto Kolektívnej zmluvy.

### **Článok 38**

V súlade so Zákonom o sociálnom fonde a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa sa zamestnávateľ dohodol s Prvou ZOO, že celkový prídela do sociálneho fondu na príslušný rok bude tvorený:

- a) zostatkom sociálneho fondu z minulého roka,
- b) povinným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Za plat sa nepokladajú náhrady mzdy, odstupné, cestovné, odmeny za pracovnú pohotovosť.



- c) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac,
- d) ďalšími zdrojmi fondu podľa ust. § 4 ods. 2 a 3 Zákona o sociálnom fonde.

### Článok 39

Sociálny fond sa používa na:

- a) Príspevok na stravovanie zamestnancov  
výška príspevku pre zamestnancov na MÚ, OS a ZOS bude 0,62 €/jedlo
- b) Dopravu do zamestnania a späť  
zo sociálneho fondu sa prispeje na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou (okrem MHD) a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok 2017, resp. 2018 vo výške 50 % preukázaných cestovných nákladov, najviac však 10 € za mesiac.
- c) Sociálne výpomoci a peňažné pôžičky
  - 1) ak zamestnanec zomrel následkom pracovného úrazu a úraz nebol zavinený pod vplyvom alkoholu, alebo inej návykovej látky manželke (manželovi) vo výške 300 € a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok vo výške 200 €,
  - 2) pri úmrtí pracovníka manželke (manželovi) a deťom, ktoré majú nárok na sirotsky dôchodok v celkovej úhrnnej výške 300 €,
  - 3) pri úmrtí priameho rodinného príslušníka zamestnanca vo výške 150 €,
  - 4) v mimoriadnych závažných prípadoch zamestnancovi vo výške do 200 €.
- d) Rekreačné a služby,  
ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a spoločné aktivity zamestnancov za účelom prehlbovania vzťahov na pracovisku zo sociálneho fondu sa poskytnú zamestnancom a ich rodinným príslušníkom na spoločne organizované zájazdy preplatenie dopravy a ubytovania podľa možností sociálneho fondu.
- e) Účasť na kultúrnych a športových podujatiach  
zo sociálneho fondu sa poskytnú pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov príspevok na regeneráciu (kultúrne a športové podujatia, vstupenky do fitnes a pod.) a športovo branné dni usporiadané MČ Košice – Sever podľa možností a prostriedkov vo fonde.

Nevyčerpané prostriedky z jednotlivých položiek v rámci regenerácie síl sa môžu presúvať medzi sebou.

## Článok 40

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru Prvej ZOO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu v lehote do 2 mesiacov po uplynutí kalendárneho roka.

## Časť VII Prechodné a záverečné ustanovenie

### Článok 41

Pokiaľ niektoré pracovnoprávne záležitosti nie sú upravené touto Kolektívnou zmluvou, platia v plnom rozsahu ustanovenia Zákonníka práce, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a 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 42

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto Kolektívnej zmluvy. Druhá strana je povinná na návrh reagovať do 15 dní.

### Článok 43

1. Táto Kolektívna zmluva je uzavretá na roky 2019 a 2020.
2. Platnosť nadobúda dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov v dobe jej účinnosti.
3. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť deň po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.
4. Platnosť a účinnosť Kolektívnej zmluvy sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva.
5. Účinnosťou Kolektívnej zmluvy na roky 2019 a 2020 sa ruší platnosť Kolektívnej zmluvy na rok 2018.

V Košiciach, dňa 29.01.2019

„podpísané“

.....

Ing. František Ténai  
starosta MČ Košice - Sever

„podpísané“

.....

Mgr. Ladislav Török  
predseda Prvej ZOO