

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Fiľakovo, zastúpené primátorom mesta **Mgr. Attilom Agócsom, PhD.**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

Mestské kultúrne stredisko, zastúpené riaditeľkou **Mgr. Andreou Illés Kósik**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

Hradné múzeum vo Fiľakove, zastúpené riaditeľkou **Mgr. Viktóriou Tittanovou, PhD.**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

1. **Základná organizácia Odborového zväzu SLOVES MsÚ Fiľakovo**, Hradné Múzeum vo Fiľakove a Mestské Kultúrne stredisko Fiľakovo, zastúpené predsedom odborovej organizácie **Margitou Suppenovou** (ďalej odborová organizácia)

a

2. **Rada základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku okres Lučenec**, zastúpené predsedníčkou odborovej organizácie **Rozáliou Pavčovou** (ďalej odborová organizácia)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

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 zamestnávateľov, uvedených v preambule tejto zmluvy.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborového orgánu 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 odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovým orgánom bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

2. Zamestnávateľ poskytne členovi výboru odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu nevyhnutne potrebnom pre plnenie úloh v odborovej organizácii.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborového orgánu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborového orgánu bez zbytočného odkladu.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborového orgánu 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 výboru odborového orgánu.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom odborového orgánu.

Článok 12

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

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcom výboru odborového orgánu, pričom výpoveď musí prerokovať do 7 pracovných dní a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu z dôvodu, ktorá vznikne na strane zástupcu výboru odborového orgánu, platí že k prerokovaniu došlo. (§74 ZP)

Článok 13

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie

predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len u zamestnávateľa, ktorým je mesto Filákov u týchto zamestnancov:

- zamestnanci, ktorí organizujú všetky formy aktivačnej činnosti
- zamestnanci, ktorí organizujú činnosti v rámci ostatných nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce
- zamestnanci, ktorým vznikol pracovný pomer za účelom implementácie národných a nadnárodných projektov
- zamestnanci, ktorým vznikol pracovný pomer v rámci úspešných projektov (záväzky mesta vyplývajúce zo zmlúv o nenávratné finančné výpomoci)

Článok 14

Pracovný čas zamestnanca si upraví každý zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku.

Článok 15

Rozvrh pracovného času si upraví každý zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku.

Článok 16

Prácu nadčas môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť v maximálnej výške v zmysle platnej právnej úpravy. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov výnimočne dohodnúť so zamestnancami na tých pracoviskách, kde si to vyžadujú prevádzkové podmienky, výkon práce nad limit v zmysle platnej právnej úpravy v rozsahu v zmysle platnej právnej úpravy. Okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť zvýšený rozsah práce nadčas určí každý zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku.

Článok 17

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie pre potreby zamestnávateľa bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:
 - tri dni na prípravu a vykonanie každej skúšky.Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie akejkoľvek opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickým zamestnancom pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

Článok 18

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec pracovnoprávných predpisov bude zamestnancom po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) dva dni pri narodení dieťaťa
 - b) jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo súrodenca, alebo súrodenca manžela alebo manželky,
 - c) jeden deň na darovanie krvi,
 - d) jeden deň na organizovanie vlastnej svadby, mimo dňa účasti na vlastnej svadbe.
2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - z vážnych rodinných dôvodov – dlhodobé ošetrovanie člena rodiny,
 3. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca poskytne v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon nasledovne:
 - od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu
 - od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu

Článok 19

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné **vo výške troch funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, ale len v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou najneskôr do konca kalendárneho roka v ktorom im vznikol nárok na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %.
2. Zamestnávateľ vyplatí hlavnému kontrolórovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške troch platov hlavného kontrolóra, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením funkčného obdobia alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, ale len v prípade skončenia výkonu funkcie vzdaním sa funkcie z dôvodu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % alebo uplynutím jeho funkčného obdobia .
3. Ak bude pracovný pomer uvedený v bode 1. tohto článku ukončený iným spôsobom odchodné sa vyplatí v zmysle § 76a Zákonníka práce.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, maximálne však vo výške rovnajúcej sa príspevku zamestnanca.

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie neprináleží

- a) zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky na príspevok, ale nemajú uzatvorené doplnkové dôchodkové poistenie,
- b) zamestnancom v pracovnom pomere na dobu určitú,
- c) zamestnancom zamestnaným v rámci implementácie národných a nadnárodných projektov,
- d) poberateľom starobného, predčasného starobného a výsluhového dôchodku,
- e) pracovníkom na materskej dovolenke, ďalšej materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke,
- f) dlhodobo práceneschopným zamestnancom (práceneschopnosť nad 10 dní)
- g) zamestnancom, ktorí prerušia na určitú dobu platenie doplnkového dôchodkového poistenia,
- h) zamestnancom, ktorí sú v skúšobnej dobe.

Článok 21

Výbor odborového orgánu uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor odborového orgánu zamestnávateľovi min.14 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 22

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 23

Odmeňovanie všetkých zamestnancov zamestnávateľov, uvedených v preambule tejto zmluvy je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme .

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku do výšky ich funkčného platu, podľa návrhu jeho vedúceho zamestnanca.

Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 25

1. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond:

- a) z povinného prídelu vo výške 1 % zo základu,
- b) ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu,
- c) z ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu)

Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí

- pre zamestnancov MsÚ, MsP, MsKS a HMF stravovanie formou stravných lístkov.
- pre zamestnancov predškolských zariadení so školskou jedálňou stravovanie v školských jedálňach.

Stravný lístok nepatrí zamestnancovi za dni čerpania dovolenky, plateného a neplateného voľna, PN alebo OČR a za služobné cesty, ktoré trvajú viac ako 5 hodín.

Hodiny pracovného voľna poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi:

- a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení,
- b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- c) zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas

sa na konci mesiaca počítavajú a zohľadňujú pri nároku na stravné lístky.

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé jedlo.

Článok 28

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 29

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zásady používania sociálneho fondu vypracuje každý zamestnávateľ osobitne.

Článok 30

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý každoročne vypracuje každý zamestnávateľ osobitne

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne výboru odborového orgánu prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát za rok po ukončení rozpočtového roka, najneskôr do 28.2. nasledujúceho roka.

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 32

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 15.2.2019 do 31.12.2019. Jej platnosť 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 platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 34

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

Článok 35

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 36

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 výbor odborového orgánu v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 37

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

Vo Fiľakove, dňa 5.2.2019

Mesto Fiľakovo, zastúpené primátorom mesta **Mgr. Attilom Agócsom, PhD.**

.....Mgr. Attila Agócs, PhD. v.r.....

Mestské kultúrne stredisko, zastúpené riaditeľkou **Mgr. Andreou Illés Kósik**

.....Mgr. Andrea Illés Kósik, v.r.....

Hradné múzeum vo Fiľakove, zastúpené riaditeľkou **Mgr. Viktóriou Tittonovou, PhD.**

.....Mgr. Viktória Tittonová, v.r.....

Základná organizácia Odborového zväzu SLOVES MsÚ Fiľakovo, Hradné Múzeum vo Fiľakove a Mestské Kultúrne stredisko Fiľakovo, zastúpené predsedom odborovej organizácie **Margitou Suppenovou** (ďalej odborová organizácia)

.....Margita Suppenová, v.r.....

Rada základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku okres Lučenec, zastúpené predsedníčkou odborovej organizácie **Rozáliou Pavčovou** (ďalej odborová organizácia)

.....Rozália Pavčová, v.r.....