

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov SMM, n.o., Partizánske

**ROK 2016**

V súlade so Zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov § 231, § 120, Pracovného poriadku, Vnútrošného mzdového predpisu zamestnancov SMM, n.o., Partizánske a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**SMM, n.o., Partizánske** v zastúpení:  
**riaditeľkou SMM, n.o., Partizánske, Ing. Jarmilou Machovou**  
(ďalej len zamestnávateľ)  
na jednej strane

a

**Základnou organizáciou odborového zväzu verejnej správy (odbory)**  
**pri Mestskom úrade Partizánske**  
zastúpená predsedníčkou, **Mgr. Andreou Rondošovou**  
na druhej strane

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

## **Časť I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2016.

#### **Článok 2**

Touto kolektívnu 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 pracujúcich na SMM, n.o., Partizánske.

Za zamestnanca zamestnávateľa sa nepovažuje fyzická osoba prijatá na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

### **Článok 4**

Zamestnávateľ nesmie diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosti, vyplývajúce z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.

### **Článok 5**

Spory o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sú kolektívne spory upravené ustanovením § 10 a nasledujúcich ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní.

### **Článok 6**

Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom sa v prípade sporu uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru cestou príslušného súdu. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva. V prípade súdneho riešenia sporov, bude člen odborov na požiadanie zastupovaný odborovým zväzom SLOVES.

## **Časť II.**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa v kolektívnom vyjednávaní a rešpektuje ho ako zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

#### **Článok 8**

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii podľa možnosti priestory na pracovisku, vrátane ich vybavenia pre činnosť výboru ZO. Bezplatne umožní používanie telefónu, faxu, tak isto bezplatne poskytne rozmnožovaciu techniku, oznamovacie tabule a v odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností aj služobné auto. To platí aj pre poskytnutie zasadačky v prípade potreby, napr.: pri organizovaní členskej schôdze, respektíve akcií masového charakteru.

## **Článok 9**

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia funkcionárom odborov v nevyhnutnom rozsahu voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

## **Článok 10**

Zamestnávateľ prerokuje v zmysle čl. 4 Základných zásad ZP a §237 ZP, so ZO odborov pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia, opatrenia týkajúce sa hospodárskych sociálnych zdravotných a kultúrnych podmienok zamestnancov.

## **Časť III.**

### **Pracovno - právne vzťahy**

#### **Článok 11**

ZO uznáva právo a povinnosť zamestnávateľov organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržanie pracovnej disciplíny. Zamestnanci sa riadia platným pracovným poriadkom zamestnancov SMM, n.o., Partizánske.

#### **Článok 12**

Každá aktualizácia pracovného poriadku a organizačného poriadku bude pred schválením prerokovaná so ZO odborov, inak bude neplatná. V organizačnom poriadku bude stanovená organizačná schéma (štruktúra) organizácie SMM, n.o., Partizánske.

#### **Článok 13**

Fond pracovného času zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Tým nie je dotknutá možnosť úpravy pracovnej doby v nevyhnutných prípadoch, na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Základný pracovný čas SMM, n.o., Partizánske je v pondelok, utorok a štvrtok od 7,00 hod. do 15,00 v stredu od 7,00 hod. do 16,00 hod. a v piatok od 7,00 hod. do 14,00 hod..

Prestávka na odpočinok trvá 30 minút.

Začiatok prestávky je stanovený zamestnávateľom v čase od 11,00 hod. do 11,30 hod. a od 11,30 hod. do 12,00 hod. Stránkové dni sú pondelok, streda a piatok.

Pre upratovačku v budove SMM, n.o., Partizánske je základný pracovný čas v pondelok až piatok od 11,00 h. do 19,00 h. s 30 minútovou prestávkou na odpočinok.

Pracovný čas v mesiacoch júl – august je stanovený zamestnávateľom od 6,00 do 14,00 hod.



## **Článok 14**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

## **Článok 15**

Zamestnávateľ prerokuje s každým zamestnancom minimálne 6 mesiacov pred vznikom nároku na odchod do starobného dôchodku jeho prípadnú ďalšiu pracovnú aktivitu.

## **Článok 16**

Zamestnávateľ vopred prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

## **Časť IV.**

### **Mzdové podmienky**

## **Článok 17**

1. Zamestnanci SMM, n.o. sú odmeňovaní podľa Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a Vnútorého mzdového predpisu zamestnancov SMM, n.o., Partizánske.
2. Mesačný plat sa od 1. 1. 2016 zvýši max. o 4 % všetkým zamestnancom.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a) Zákonníka práce, v sume jedného mesačného platu zamestnanca.
4. Pri dožití životného jubilea 50 rokov zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jeho jedného mesačného platu.
5. Zamestnávateľ vyplatí odmenu za zastupovanie pri zreteľa hodnom prípade počas práceneschopnosti nad 10 pracovných dní, odmena je maximálne 30 % z ušetrného mesačného platu zastupovaného zamestnanca na návrh nadriadeného.
6. Ostatné podmienky a náležitosti odmeňovania zamestnancov upravuje pracovný poriadok a Vnútorý mzdový predpis zamestnancov SMM, n.o., Partizánske.

## **Článok 18**

Mzdy budú odvedené na účty zamestnancov do 10-teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

## Časť V. Sociálna oblasť

### Článok 19

Sociálny fond sa tvorí v zmysle zák. č. 152/1994 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov vo výške 1,5 % zo skutočne vyplatených miezd v bežnom roku. Organizácia poukáže na osobitný účet prostriedky vo výške 1,5 % z vyplatených hrubých miezd po odpočítaní náhrad miezd v zmysle zákona za príslušný mesiac. Ročné zúčtovanie sa vykoná do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka. Sociálny fond bude použitý nasledovne:

- na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov
- na mimoriadne životné udalosti
- na kultúrne, športové a iné spoločenské podujatie, v tom:
  - a) paušálny príspevok pre 1 pracovníka v pracovnom pomere 35 €/rok, vyplatený v novembrovej výplate príslušného roku, pre 100%-ný úväzok, v prípade pracovnej neschopnosti, nižšieho úväzku alebo kratšieho pracovného pomeru ako jeden rok sa príspevok skracuje. Výška príspevku môže byť upravená vzhľadom na stav sociálneho fondu k 31.10.2016,
  - b) vecný darček v hodnote do 10.- € pri návšteve zamestnanca, ktorý je nepretržite práceneschopný nad 20 pracovných dní,
  - c) zakúpenie venca v hodnote do 30,- € pre zosnulého zamestnanca a zomrelého bývalého zamestnanca, ktorý pracoval pre zamestnávateľa do odchodu na dôchodok,
  - d) v čase letných horúčav, prevažne v dobe od 01.07.2016 do 31.08.2016, zamestnávateľ zabezpečí pitný režim formou minerálnych vôd (0,75 l/pracovný deň) v celkovej maximálnej hodnote 10 € pre zamestnanca,
  - e) občerstvenie pre zamestnancov SMM na spoločné posedenie (stravné kupóny v hodnote 10,- €)
  - f) občerstvenie bývalým zamestnancom SMM v zmysle článku 23

### Článok 20 DDP

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie poskytuje zamestnávateľ do dovŕšenia dôchodkového veku a pre zamestnancov v roku 2016 je vo výške dojednanej v zmluve s DDP na poisteného zamestnanca:

- pre zamestnancov do veku 30 rokov 6,70 €/mesiac
- pre zamestnancov od veku 30 rokov 8,30 €/mesiac
- pre zamestnancov nad 40 rokov veku 10,-- €/mesiac

### Článok 21 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom SMM, n.o., Partizánske vo výkone práce.
2. Zamestnancom zabezpečí stravovanie aj v čase ich prvého dňa ospravedlnenej neprítomnosti v práci (PN, P, OČR).
3. Zmluvy o spoločnom stravovaní budú uzavreté podľa potreby s tými organizáciami, ktoré poskytujú závodné stravovanie, a tiež budú pre zamestnancov poskytnuté



- stravné kupóny zakúpené v zmysle podpísanej zmluvy.
4. Zamestnávateľ v zmysle platných predpisov uhradí vecné náklady na stravnú jednotku na základe uzatvorenej zmluvy.
  5. Príspevok zo sociálneho fondu sa na stravnú jednotku poskytne vo výške **0,50 €**. Štvrťročne budú zmluvné strany prehodnocovať reálnosť nákladov na stravnú jednotku a v prípade potreby upravovať podiel stravníka, zamestnávateľa a príspevku zo sociálneho fondu.

## **Článok 22**

### **Vzdelávanie**

Zmluvné strany budú dbať o všestranné vzdelávanie zamestnancov, najmä zabezpečením účasti zamestnancov na seminároch, školeniach a kurzoch. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v zmysle § 140 ZP prehlbovať si kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce ďalším štúdiom.

## **Článok 23**

### **Dôchodcovia**

Zamestnávateľ zabezpečí stretnutie s bývalými zamestnancami SMM, ktorí pracovali pre zamestnávateľa do 1. odchodu do dôchodku a poskytne zo sociálneho fondu občerstvenie v 10. mesiaci príslušného kalendárneho roka v celkovej výške maximálne 250,- €.

## **Článok 24**

### **Bezpečnosť a ochrana pri práci**

Zamestnávateľ vytvorí podmienky zaisťujúce ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na všetkých pracoviskách, najmä však:

- a) udržiava pracovné a prevádzkové objekty a priestory, zariadenia a prostriedky na ochranu zamestnancov v stave zaručujúcom bezpečnosť práce,
- b) prostredníctvom zamestnanca zodpovedného za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci oboznamuje zamestnancov s bezpečnostnými predpismi a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku pri nástupe do zamestnania a pri preradení na iný druh práce,
- c) poskytne zamestnancom robotníckych povolání ochranné pracovné pomôcky podľa zásad o poskytovaní OOPP na podmienky organizácie vypracovaných zamestnávateľom,
- d) poskytne očkovanie proti infekčným chorobám pracovníkom v rizikovom prostredí (pracovníkom údržby, pracovníčkam na úseku bytov).

## **Časť VI.**

### **Vzájomná súčinnosť**

#### **Článok 25**

1. Zmluvné strany plnia prijaté záväzky v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov.

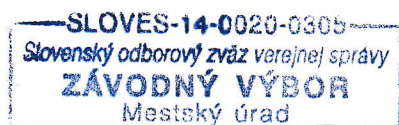
2. Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si obidve zúčastnené strany poskytnú navzájom všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

## **Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia**

### **Článok 26**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2016, nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zák. č. 546/2010 Z. z. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy uzatvorenej oprávnenými zástupcami zamestnávateľa a zamestnancov.
2. Zmeny, vyplývajúce z legislatívnych zmien v priebehu doby platnosti, ktoré nemenia vecnú podstatu, sa do kolektívnej zmluvy zapracujú okamžite formou dodatku..
3. 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.
4. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné dňom ich podpísania oprávnenými zástupcami a účinné dňom nasledujúcim po ich zverejnení podľa zák. č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zák. č. 546/2010 Z. z.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnotené po ukončení doby na ktorú bola kolektívna zmluva uzatvorená.
6. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami.
7. 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.
8. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých odborová organizácia obdrží jedno vyhotovenie a SMM, n.o., tri vyhotovenia.

**Partizánske 07. 01. 2016**



**Mgr. Andrea Rondošová**  
predsedníčka ZO odborov



**Ing. Jarmila Machová**  
riaditeľka SMM, n.o., Partizánske