

## **Kolektívna zmluva na roky 2015 - 2016**

podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 231  
Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

uzatvorená medzi

**1. Zamestnávateľom - Mestom Košice**

zastúpeným: MUDr. Richardom Rašim, PhD., MPH, primátorom mesta Košice  
so sídlom: Trieda SNP č. 48/A, Košice

a

**2. Odborovou organizáciou zamestnancov mesta Košice**

Zastúpenou: Ing. Martinom Mičurom, predsedom odborovej organizácie  
So sídlom: Trieda SNP č. 48/A, Košice

### **Časť I.**

#### **Účel a predmet kolektívnej zmluvy**

##### **Článok 1**

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

##### **Článok 2**

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovné podmienky zamestnancov mesta,
- c) podmienky odmeňovania zamestnancov mesta,
- d) sociálne podmienky zamestnancov mesta.

(2) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov mesta v hlavnom pracovnom pomere, ktorí nie sú organizovaní v inej odborovej organizácii.

**Časť II.**  
**Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

**Článok 3**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo a činnosť v odborovej organizácii, za ich kritické pripomienky, či návrhy a bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii pre jej riadnu činnosť primerané podmienky (priestorové a technické vybavenie) bezplatne.
- (3) Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že poskytne členom a funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 136 až § 138 a § 240 Zákonníka práce na dobu potrebnú pre výkon odborárskej funkcie alebo účasť na odborových konferenciách, či školeniach. Čerpanie voľna poskytnutého pre výkon odborárskej funkcie bude vydokladované prezenčnou listinou s uvedením času.
- (4) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (5) Porušenie záväzkov, resp. neplnenie záväzkov prijatých touto kolektívnou zmluvou sa kvalifikuje ako porušenie pracovnoprávných predpisov.

**Článok 4**

Zamestnávateľ bude zrážať mesačné odborové príspevky zo mzdy, každému, kto je členom odborovej organizácie na základe písomného súhlasu člena a finančné prostriedky použije neodkladne na účet odborovej organizácie. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do konca mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca.

**Článok 5**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov odborovej organizácie na jednania, ktorých predmetom budú rokovania o pracovných, ekonomických a sociálnych podmienkach zamestnancov a všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, v súlade s § 237 a § 238 Zákonníka práce. Písomné materiály zamestnávateľ predloží desať dní vopred (pred rokovaním) na prerokovanie odborovej organizácii.
- (2) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou v štádiu prípravy ešte pred rokovaním s inými orgánmi mesta a pred rokovaním v príslušnom orgáne najmenej 10 dní vopred, organizačný poriadok, pracovný poriadok a ich zmeny.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade s § 47 ods. 4 Zákonníka práce bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch najneskôr päť dní pred plánovaným právoplatným uzatvorením pracovnej zmluvy.

### **Časť III.**

#### **Pracovné podmienky zamestnancov mesta**

##### **Článok 6**

###### **Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu**

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné, okrem dôvodov podľa § 48 ods. 4 písm. a) až d) Zákonníka práce aj z dôvodu zamestnávania osôb:

- a) v rámci náborových verejnoprospešných prác organizovaných mestom,
- b) v rámci prác, ktoré priamo nesúvisia s plnením trvalých samosprávnych funkcií mesta (napr. práca na menovitých projektoch, strážna služba, terénny soc. pracovníci, zamestnanci odmeňovaní podľa zákonníka práce a pod.)

##### **Článok 7**

###### **Pracovný čas**

- (1) pracovný čas zamestnanca je 37 a  $V_2$  hodín týždenne. Pracovný čas zamestnanca v dvojzmennej prevádzke je 36 a  $V_4$  hodiny týždenne a v trojzmennej a nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, po štyroch hodinách nepretržitej práce, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v čase medzi 11,00 - 14,00 hod. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia akoosem hodín poskytne zamestnávateľ ďalšiu prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 15minút. Prestávka na jedlo a oddych sa nezapočítava do pracovného času.
- (3) Pre zamestnancov Mesta Košice okrem zamestnancov pracujúcich v dvojzmennom, trojzmennom alebo celodennom pracovnom režime, je ustanovený pracovný čas vo forme pružného štvortýždňového pracovného obdobia, ktoré začína plynúť prvým pracovným dňom príslušného mesiaca.

Voliteľný pracovný čas v jednotlivých dňoch v týždni je nasledovný:

od 7<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup> hod. - pondelok, utorok, štvrtok  
od 7<sup>00</sup> do 17<sup>00</sup> hod. - streda  
od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> hod. - piatok

Základný pracovný čas, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku je stanovený:

od 8<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> hod. - pondelok, utorok, štvrtok

od 8<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup> hod. - streda

od 8<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup> hod. - piatok

- (4) Začiatok a koniec základného pracovného času môže byť upravený odlišne ako v odseku 3 vedúcim oddelenia (samostatného referátu, či útvaru) v prípade mimoriadnych poveternostných a hygienických podmienok. Na každom oddelení musí byť zabezpečená služba po dobu určenej pracovnej zmeny. Začiatok a koniec základného pracovného času zamestnanca môže byť, krátkodobo alebo prechodne, upravený odlišne po dohode s vedúcim príslušného oddelenia aj v iných prípadoch hodných osobitného zreteľa.
- (5) Pružný pracovný čas sa neuplatní v určených stránkových dňoch u zamestnancov, ktorí majú službu na zabezpečenie styku so stránkami.
- (6) Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín týždenne.

#### Článok 8

##### Dovolenka

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad základnú výmeru určenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

#### Článok 9

##### Štúdium popri zamestnaní

Zamestnancovi, ktorý si chce zvýšiť kvalifikáciu štúdiom popri zamestnaní zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu podľa § 140 ods. 3 Zákonníka práce len v prípade, že vzdelanie dosiahnuté štúdiom bude upotrebitelné na plnenie zákonom vymedzených úloh zamestnávateľa. Vzájomné záväzky počas štúdia a po jeho ukončení upraví zamestnávateľ písomnou dohodou. Zamestnávateľ sa zaväzuje predložiť odborovej organizácii informáciu o zamestnancoch, ktorým poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy desať dní pred uzavretím dohody.

#### Článok 10

##### Dôležité osobné prekážky v práci

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 písm. a) v prvom bode a písm. c) v prvom bode Zákonníka práce sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

**Časť IV.**  
**Podmienky odmeňovania zamestnancov mesta**

Článok 11

- (1) Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákonníkom práce.
- (2) Výška funkčných platov k 31. 12. predchádzajúceho roka zostane zachovaná. Bude sa zvyšovať v závislosti od predpokladaného vývoja priemernej mesačne mzdy zamestnancov v národnom hospodárstve a ekonomickej situácie mesta.
- (3) Tarifný plat sa bude zvyšovať v súlade s príslušnými predpismi a vyššou kolektívnou zmluvou.

Článok 12

Odstupné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v Zákonníku práce v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v súlade so Zákonníkom práce a zákonom 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a to vo výške:
  - a) jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v Zákonníku práce v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v súlade so Zákonníkom práce a zákonom 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a to vo výške:
  - a) jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) pätnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šestnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

#### Článok 13

##### Odchodné

Zamestnancovi patrí odchodné v zmysle § 76a Zákonníka práce a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení a to vo výške:

- a) dvoch jeho funkčných platov ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako pätnásť rokov,
- b) troch jeho funkčných platov ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej pätnásť rokov.

#### Článok 14

Zamestnávateľ poskytne peňažnú odmenu za pracovné zásluhy zamestnancovi, ktorý dovŕši životné jubileum 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu.

Pracovný pomer zamestnanca k mestu musí trvať minimálne dvanásť mesiacov.

#### Článok 15

##### Vyplácanie mzdy

- (1) Pre zamestnancov, ktorí zamestnávateľa písomne požiadali o poukazovanie platu na nimi určený účet v banke, zamestnávateľ zabezpečí poukázanie ich platov tak, aby mohli byť pripísané na účty v bankách najneskôr v deň určený na výplatu v súlade s § 130 ods. 8 Zákonníka práce.

#### Časť V.

##### Sociálne podmienky zamestnancov

#### Článok 16

##### Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, že celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške 1 %,
  - b) ďalším prídélom vo výške 0,5 %
- zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri používaní sociálneho fondu budú postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a rozpočtu sociálneho fondu schválených odborovou organizáciou, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu u zamestnancov mesta pracujúcich na mestskej polícii sa riadi vlastným rozpočtom v položkách príspevok na stravovanie, cestovanie a regeneráciu pracovnej sily.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

#### Článok 17

##### Stravovanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v súlade so Zákonníkom práce a ďalšie teplé jedlo ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín. Príspevok na jeden stravný lístok z prostriedkov sociálneho fondu je minimálne 0,33 €.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky aj na dni dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona 462/2003 Z.z., ošetrovania člena rodiny, vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenia alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení, dovolenky, študijného voľna, ak mu bol udelený súhlas zamestnávateľa podľa čl. 9 a pracovného voľna poskytnutého v zmysle Zákonníka práce pri úmrtí rodinného príslušníka.
- (3) Zabezpečenie stravovania a poskytovanie príspevku na stravovanie sa vzťahuje aj na primátora mesta Košice a námestníkov primátora, ktorí túto prácu vykonávajú na plný úväzok.

#### Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť v súlade s použitím sociálneho fondu jeden krát ročne a to minimálne 20 € pre zamestnanca.

#### Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeny pri pracovných jubileách zamestnancov, ktorí sú zamestnancami mesta aspoň tri roky a v priebehu príslušného roka od prvého vstupu do zamestnania odpracovali:

- a) 20 rokov vo výške 80 €
- b) 25 rokov vo výške 100 €
- c) 30 rokov vo výške 120 €
- d) 35 rokov vo výške 140 €
- e) 40 rokov vo výške 160 €
- f) 45 rokov vo výške 180 €

#### Článok 20

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové pripoistenie, plateného zamestnávateľom na zamestnanca, ktorý je poistencom, je 4 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca za podmienky, že zamestnanec prispieva aspoň polovicou čiastky poskytovanou zamestnávateľom.

#### Článok 21

- (1) V období extrémnych poveternostných podmienok (tropické horúčavy alebo nedostatočne vykurované pracovisko) zabezpečí zamestnávateľ, okrem prispôsobenia pracovnej doby podľa čl. 7 ods. 4, aj vybavenie pracoviska nevyhnutnými klimatizačnými pomôckami (ohrievače, ventilátory).
- (2) Na zabezpečenie nevyhnutných hygienických potrieb zamestnávateľ zabezpečí jedno sprchovacie zariadenie pre ženy a jedno sprchovacie zariadenie pre mužov.

### **Časť VI. Záverečné ustanovenia**

#### Článok 22

Plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované jedenkrát ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie zamestnancov Mesta Košice.

#### Článok 23

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovania o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh je povinná doručiť písomne a druhá strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. Všetky zmeny a dodatky tejto zmluvy musia mať písomnú formu.

#### Článok 24

- (1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

- (2) Odborová organizácia v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom oddelení zamestnávateľa.

#### Článok 25

##### Účinnosť

- (1) Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami.
- (2) Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle mesta Košice ([www.kosice.sk](http://www.kosice.sk))
- (3) Táto kolektívna zmluva je platná do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

02 FEB. 2015

Košice dňa:

Ing. Martin Mičura  
predseda odborovej organizácie

MUDr. Richard Raši, PhD., MPH  
primátor mesta Košice