

č. 1/2019

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov

zmluvné strany

**Gemerské osvetové stredisko v Rožňave
zastúpené Mgr. Helenou Novotnou, riaditeľkou
(ďalej len "zamestnávateľ")**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
(SLOVES), pri Gemerskom osvetovom stredisku v Rožňave
zastúpená Máriou Ferenczovou, predsedníčkou závodného výboru**

uzatvárajú

**v súlade so zákonom č. 318/2018 Z.z., ktorý mení a dopĺňa zákon 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,**

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2019 - 2020

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.

Obsahom tejto zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok.

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 zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ **nebude** diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie 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** základnú organizáciu a jej závodný 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 základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku – celkove **5 dní v kalendárnom roku**. Účasť na vzdelávaní funkcionára, ktorá **bezprostredne súvisí** s plnením úloh organizácie sa považuje za výkon práce a zamestnávateľ poskytne voľno s náhradou mzdy **v neobmedzenom počte** /ust. § 240 ods. 1 ZP/.

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ sa **zaväzuje**, že bude prizývať zástupcu závodného výboru 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.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia **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 so závodným výborom.

Článok 12

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

Článok 13

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Pracovný čas podľa odseku 1 sa u zamestnancov uplatňuje ako pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa vykonáva v pružnom pracovnom období, ktoré sa uplatní ako obdobie **príslušného kalendárneho mesiaca**.
3. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku sa určuje od 9,00 hod. do 15,00 hod. Voliteľný pracovný čas je od 7,00 hod. do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 19,00 hod.
4. Pri pružnom pracovnom čase sa za nevyhnutne potrebný čas pri prekážkach v práci na strane zamestnanca považuje jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodiny (§ 143 ods. 2 Zákonníka práce).
5. Tento pružný pracovný čas sa u zamestnávateľa neuplatňuje u zamestnancov s kratším pracovným časom.

6. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas s rovnomerným, alebo nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času.

Článok 14

Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času a môže ju využiť v **čase od 11,30 hod. do 12,30 hod.**

Článok 15

1. Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe písomného príkazu vedúceho zamestnanca, alebo s jeho súhlasom nad rozsah mesačného pracovného obdobia.
2. Na nadčasovú prácu sa vzťahujú príslušné ustanovenia § 97 Zákonníka práce a zákona č. 318/2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony § 19.
3. V kalendárnom roku prácu nadčas môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť v rozsahu **najviac 150 hodín.**

Článok 16

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
3. Ak zamestnanec nevyčerpá dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v predchádzajúcom kalendárnom roku, podľa schváleného plánu dovoleniek na daný kalendárny rok, čerpanie dovolenky určí zamestnávateľ do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpал dovolenku najneskôr do konca tohto kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vo výnimočných prípadoch čerpať dovolenku vo výmere 1/2 dňa.

Článok 17

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté (§ 141 ZP) v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - **vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca** v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na sedem dní v kalendárnom roku**, ak vyšetrenie alebo

ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

- **sprevádzanie rodinného príslušníka** do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, na nevyhnutne potrebný čas, **najviac na sedem dní v kalendárnom roku**, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

- **d'alšie pracovné voľno s náhradou mzdy** sa poskytne zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky, ktoré organizuje zamestnávateľ alebo, ktoré sú nevyhnutné k preukazovaniu zdravotnej spôsobilosti k výkonu pracovnej činnosti.

2. Pracovné voľno **bez náhrady mzdy** bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- **z rodinných a vážnych osobných dôvodov** /vycestovanie do zahraničia za rodinnými príslušníkmi, dlhodobější starostlivosť o blízku osobu .../ - **maximálne v trvaní 20 dní v kalendárnom roku.**

Článok 18 **Výpovedná doba**

1. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je :
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 1, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok.
3. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace.

Článok 19 **Odstupné**

Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 Zákonníka práce sa **zvyšuje o 2 funkčné platy**. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20 **Odchodné**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,

alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1, 2 Zákonníka práce v sume **dvoch funkčných plátov** zamestnanca ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 21

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi **5 dní** pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie všetkých zamestnancov GOS je od 1. januára 2019 stanovené zákonom č. 318/2018 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 553/2003 Z.z., o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v ktorom je zohľadnené a upravené zvýšenie základnej stupnice platových taríf.

Od 1. januára 2020 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši o 10%.

Článok 24

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

Článok 25

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a je zaradený do platovej triedy 1 až 2, určí zamestnávateľ tarifný plat, nezávisle **od dĺžky započítanej praxe**.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- vodič - údržbár
- upratovačka
- informátor

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov** veku vo **výške jedného funkčného platu**.

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje **polročne** prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľ **zabezpečí** pre všetkých zamestnancov stravovanie **formou stravných lístkov**.

Zamestnávateľ poskytne stravný lístok zamestnancom:

- za každú pracovnú zmenu,
- za dni pracovného pokoja a sviatky ak má zamestnanec nariadenú prácu v mieste pracoviska a práca trvá viac ako 4 hodiny,
- ak pracovná zmena bude trvať viac ako 11 hodín zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom ďalší stravný lístok (§ 152 ods. 2 ZP).

Zmluvné strany sa dohodli, že úhrada stravných lístkov bude nasledovná:

- zamestnávateľ	prispieje	2,48 €
- zo sociálneho fondu		0.52 €
- zamestnanec		1.50 €

hodnota stravného lístka	4.50 €
--------------------------	---------------

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu **vo výške 80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 30

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške **1 %** a ďalším prídélom vo výške **0,25 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 31

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 32

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom

sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu **polročne**.

Článok 34

1. Výška príspevku GOS na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas rokov 2019 - 2020 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.
2. Ak GOS má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **do 31. decembra 2020**. 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 36

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 37

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

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 39

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť od **01.01.2019**, je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 40

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.

Článok 41

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

V Rožňave dňa 31.12.2018

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa: