

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

od 01.01.2016 do 31.12.2016

Organizácia: **Správa rekreačných a športových zariadení Humenné**

Odborová organizácia: **Odborová základná organizácia
pri SRaSZ Humenné**

Článok 1

Všeobecné ustanovenia a predmet kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je spracovaná v zmysle § 2 ods. 3 písm. a) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Kolektívna zmluva vychádza z príslušných ustanovení:
 - a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
 - b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce),
 - c) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
 - d) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
 - e) Kolektívnej zmluvy 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 rok 2016.
3. Kolektívna zmluva vymedzuje záväzky SRaSZ Humenné (ďalej len zamestnávateľ) v oblasti zamestnávania, pracovných podmienok, odmeňovania, sociálnych a právnych istôt zamestnancov a upravuje vzájomné vzťahy zmluvných strán.

Článok 2

Práva a povinnosti zmluvných strán, vzťahy zamestnávateľa a odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú:
 - a) vzájomne rešpektovať postavenie a právomoci odborovej základnej organizácie (ďalej len OZO) a zamestnávateľa vyplývajúce zo všeobecne platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy,
 - b) vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhej strany,
 - c) spoločne vyhodnocovať plnenie kolektívnej zmluvy k 31.12. príslušného roka a na jeho základe začať kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy na ďalší rok,
 - d) minimálne jedenkrát ročne urobiť schôdzu OZO za účasti vedenia organizácie.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) poskytovať OZO na pracovnú a schôdzovú činnosť bezplatne primerané priestory a hradiť náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou,
 - b) poskytovať predsedovi a ďalšiemu jednému členovi výboru OZO pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu pre výkon funkcie v odboroch s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu,
 - c) pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní odbornosti, na základe dohody im poskytnúť pracovné úľavy a na ťarchu zamestnávateľa zabezpečiť preškolenie v rôznych kurzoch, školeniach a seminároch spojených s ich pracovnou činnosťou,
 - d) uznávať OZO a jej výbor za zástupcu zamestnancov a predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

3. Zamestnávateľ vopred prerokuje s OZO najmä:
 - a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (jeden mesiac vopred),
 - b) hromadné prepúšťanie,
 - c) výpovede a okamžité skončenia pracovných pomerov zo strany zamestnávateľa,
 - d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - e) výnimočné nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja a sviatkov,
 - f) organizovanie práce v noci,
 - g) neospravedlnené zameškanie práce zamestnancov,
 - h) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - i) zásadné otázky sociálnej politiky organizácie, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - j) zásadné opatrenia v oblasti pracovných podmienok a odmeňovania,
 - k) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej normy zamestnávateľa,
 - l) opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím,
 - m) zamestnávateľom vopred požadovanú náhradu škody od zamestnanca a spôsob jej úhrady.
4. Zamestnávateľ si vyžiada súhlas OZO pri:
 - a) vydávaní predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - b) vydaní pracovného poriadku,
 - c) nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času na obdobie 12 mesiacov,
 - d) rozsahu a podmienkach práce nadčas,
 - e) výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je členom odborového výboru OZO,
 - f) pláne čerpania dovolení.
5. Zamestnávateľ a OZO budú vzájomným rokovaním predchádzať prípadným mzdovým, pracovnoprávnym, sociálnym či osobným sporom na pracovisku.
6. Aktivity OZO budú vopred prekonzultované so zamestnávateľom.
7. Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo postavenia, sexuálnej orientácie.
8. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, o odmeňovanie a pracovný prístup, o vzdelávanie a o pracovné podmienky, Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Článok 3

Zamestnanci, pracovné a sociálne podmienky

1. Pracovná zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí byť uzatvorená písomne, oznámenie o výške a zložení funkčného platu tvorí prílohu pracovnej zmluvy.
2. Pracovný čas sa stanovuje na 37 a ½ hodiny týždenne pre všetkých zamestnancov.
3. O začiatku, konci a presunoch pracovného času, ako aj o úprave prestávok rozhoduje zamestnávateľ.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancov individuálne využitie pružného pracovného času, a to v rámci možnosti organizácie.
5. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 141 ZP.
7. Odstupné
 - a) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer (ďalej len PP) výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP - § 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 patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval u najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 - b) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné najmenej v sume:
 - jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie odstupné vo výške:

- priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

8. Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti zárobkovej činnosti je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné *najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku*, ak si nárok na príslušný dôchodok zamestnanec uplatní ešte pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi *ďalšie odchodné* vo výške priemerného mesačného zárobku.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie nasledovne:

- ženy a muži do 50 rokov veku – 10,00 EUR mesačne,
- ženy a muži nad 50 roku veku – 17,00 EUR mesačne.

10. Zamestnávateľ prekonzultuje s výborom OZO všetky opodstatnené zmeny pracovného pomeru, s ktorými zamestnanec nesúhlasí, ukončenie pracovného pomeru výpoveďou a bude prihliadať na stanovisko výboru OZO.

11. Pri rozhodovaní pri výbere zamestnancov, u ktorých má dôjsť k rozviazaniu pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien, bude organizácia prihliadať na potreby zamestnávateľa, odbornosť zamestnanca, dĺžku pracovného pomeru, dosahované pracovné výsledky, sociálnu odkázanosť (osamelí zamestnanci).

12. Zamestnancom uvoľnených z organizačných zmien zamestnávateľ ponúkne iné voľné pracovné miesto v prípade, že takéto voľné pracovné miesto bude vytvorené a zamestnanec spĺňa kvalifikačné predpoklady a zodpovedne si plnil svoje pracovné povinnosti.

13. Zamestnávateľ poskytne, podľa svojich možností, zamestnancom technické prostriedky pre osobnú potrebu na nevyhnutný čas potreby, najviac na dva dni, bez poplatku. Pri poskytovaní motorového vozidla uhradí zamestnanec spotrebované pohonné hmoty.

14. Zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom bezplatné využívanie služieb všetkých zariadení SRaSZ Humenné v čase určenom pre verejnosť a v počte stanovenom príkazom riaditeľa SRaSZ Humenné.

15. Zamestnancom, ktorí v letnej sezóne pracujú v extrémnych podmienkach (vonkajšie teplota presiahne 30 °C a sú vystavení priamemu slnečnému žiareniu, zamestnávateľ poskytne minerálnu nesladenú vodu, a to 1,5 l na osobu a deň (v cene do 0,35 EUR/l).

16. Zamestnancom v Rekreačnej oblasti Laborec a plavčíkom letného kúpaliska zamestnávateľ poskytne počas letnej sezóny opaľovací prípravok, a to 250 ml na mesiac a osobu v celkovej výške počas sezóny do 13,50 EUR na osobu.

Článok 4

Mzda a odmeňovanie, ostatné odmeny

1. Zamestnanci SRaSZ Humenné sú odmeňovaní v zmysle Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnanci sú zaraďovaní do funkcií na základe katalógov pracovných činností, ktoré sú prílohou k zákonu č. 553/2003 Z. z.
3. Príplatky k mzde sú poskytované v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z.
4. Na základe pracovnej náplne zamestnanca, prevádzkovi referenti predkladajú riaditeľovi SRaSZ Humenné návrh na zmenu osobného príplatku zamestnanca podľa výsledkov jeho práce.
5. Zamestnávateľ pri životnom jubileu zamestnanca – 50 a 60 rokov veku zhodnotí jeho prácu v organizácii a poskytne mu mimoriadnu odmenu vo výške najmenej 170,00 EUR až do výšky jeho priemerného mesačného zárobku. Pri udeľovaní mimoriadnej odmeny bude zamestnávateľ prihliadať na dĺžku odpracovaných rokov v organizácii a dosahované pracovné výsledky. Vo výnimočných prípadoch môže zamestnávateľ spolu s výborom OZO rozhodnúť aj inak.
6. Zamestnávateľ pri pracovnom jubileu – 10 a 20 rokov odpracovaných v organizácii vyplatí zamestnancovi vrátane riaditeľa odmenu vo výške 170,00 EUR.
7. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom v evidenčnom stave tzv. 13. plat vo výške 40 % zo sumy tarifného platu a osobného príplatku vo výplate za mesiac máj a 60 % zo sumy tarifného platu a osobného príplatku vo výplate za mesiac december.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí pracujú v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu takto:
 - zamestnanci zaradení do tarifnej triedy 1. – 3. 12,50 EUR,
 - zamestnanci zaradení do tarifnej triedy 4. – 7. 16,50 EUR,
 - noční strážnici 6,00 EUR.
9. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify 1. až 7. platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa môže tarifný plat určiť podľa vyššie uvedeného odseku:

 - pracovné činnosti z okruhu upratovania a čistenia,
 - pracovné činnosti z okruhu obsluhy, remeselných, opravárskych a údržbárskych prác.

Článok 5

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. V zmysle § 21 ods. 6 Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci v znení neskorších predpisov zamestnávateľ spolu s OZO a bezpečnostno-technickou službou vykoná previerku pracovísk jedenkrát ročne.
2. Zamestnávateľ prerokuje závažné porušenie bezpečnostných a hygienických predpisov s výborom OZO.
3. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej len OOPP) podľa schválenej vnútroorganizačnej smernice o poskytovaní OOPP zamestnancom SRaSZ Humenné podľa profesií. Zamestnanci budú tieto OOPP používať výhradne v zamestnaní pri výkone práce.

Článok 7

Stravovanie

1. V zmysle § 152 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu od prvého dňa jeho nástupu do zamestnania za každú odpracovanú zmenu, presahujúcu 4 hodiny a čerpanú dovolenku.
2. Hodnota stravného lístka je vo výške 3,40 EUR a tvorí ju:
 - príspevok zamestnávateľa - 2,31 EUR,
 - príspevok zo sociálneho fondu - 0,30 EUR,
 - príspevok z OZO - 0,03 EUR,
 - úhrada zamestnanca - 0,76 EUR.

Článok 8

Sociálny fond

1. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok pre pracovnoprávne účely,
 - b) ďalšieho prídeltu najviac vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu je v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:
 - a) stravovanie zamestnancov,
 - b) na účasť na kultúrnych a športových podujatiach,

- c) zostatok sociálneho fondu, po dohode s výborom OZO, na realizáciu sociálnej politiky.
- 3. Zo sociálneho fondu bude poskytovaný príspevok na stravný lístok vo výške 0,30 EUR.
- 4. Zostatok sociálneho fondu prechádza do nasledujúceho roka.

Článok 9

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie záväzkov prijatých v tejto kolektívnej zmluve bude kontrolované oboma zmluvnými stranami.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnku k tejto kolektívnej zmluve, ktorý musí mať písomnú formu.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Zmluvné strany sa zaväzujú, že svojich právnych zástupcov budú o existencii tejto kolektívnej zmluvy včas informovať a o uvažovanej zmene subjektov neodkladne písomne vyrozumejú druhú stranu.
4. Ak zanikne zamestnávateľ zlúčením, prípadne splynutím, prechádzajú jeho práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov v plnom rozsahu na preberajúceho zamestnávateľa.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán obdrží po jednom exemplári.
6. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore so všeobecne platnými normami, stavajú sa v týchto bodoch neplatnými.
7. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami, uzatvára sa na rok 2016, účinnosť nadobúda 01.01.2016 a jej platnosť skončí 31.12.2016.

V Humennom 29.12.2015

Ing. Bibiana Regendová
poverená zastupovaním funkcie
riaditeľa SRaSZ Humenné

Mgr. Jarmila Meričková
predsedníčka výboru
Odborovej základnej organizácie
pri SRaSZ Humenné