90 / 2013 / OZ / 11

Na základe Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a na základe 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 zmluvné strany:

1. **Mesto Prievidza (zamestnávateľ), zastúpené JUDr. Katarínou Macháčkovou, primátorkou mesta**

2. **Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri Mestskom úrade v Prievidzi, zastúpená Ing. Danou Paulíkovou, predsedníčkou základnej odborovej organizácie a Darinou Gatialovou, podpredsedníčkou základnej odborovej organizácie**

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na roky 2013 - 2014

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 základnej odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
* pracovnoprávne vzťahy,
* platové podmienky,
* sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa v mieste, kde v súčasnej dobe sídli a na akékoľvek ich rozšírenie, alebo rozmiestnenie, okrem pracovísk materských škôl a školských jedální pri materských školách.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Postavenie základnej odborovej organizácie a jej funkcionárov

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí podľa potreby.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie, ktorí k tomu dali písomný súhlas. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej odborovej organizácie, najneskôr do 10. dňa bežného mesiaca vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie (porada prednostu), ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Zároveň sa zaväzuje, že sa budú navzájom informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhej strany, ako aj o stanoviskách k pripravovaným všeobecne platným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej, sociálnej, starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ vopred prerokuje v zmysle § 237 Zákonníka práce s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a ostatné opatrenia, ktoré sú zakotvené v ods. 2, § 237 Zákonníka práce. Zároveň s príslušným odborovým orgánom prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne ich rekvalifikáciu.

Článok 13

Na zasadnutie škodovej komisie bude pozývaný predseda, alebo ním poverený člen závodného výboru.

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Zamestnanci, u ktorých si to vyžaduje charakter práce budú využívať nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v zmysle § 87 Zákonníka práce.

Pracovný čas zamestnancov mestskej polície vo funkcii mestský policajt je rozvrhnutý v nepretržitom pracovnom režime a je 35 hodín týždenne.

Pracovný čas zamestnancov vykonávajúcich opatrovateľskú službu je určený v pracovnej zmluve na základe rozhodnutí mesta v zmysle zákona o sociálnej pomoci.

Pracovný čas zamestnancov v školských zariadeniach upravuje ich kolektívna zmluva.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa predlžuje o 15 minút nad výmeru v zmysle § 91 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný ju zamestnancovi poskytnúť najneskôr

po 4 hodinách nepretržitej práce. Začiatok a koniec prestávok určuje zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou.

Prestávka na odpočinok a jedenie u zamestnancov vykonávajúcich opatrovateľskú službu je v trvaní 30 minút.

Článok 16

V zmysle ust. § 97 ods. 7 Zákonníka práce sa dohodol rozsah práce nadčas, ktorú možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku, najviac v rozsahu 150 hodín.

V zmysle ust. § 121 ods. 2 Zákonníka práce sa dohodol okruh zamestnancov, ktorým bude vo výške mzdy zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. Okruh zamestnancov: prednosta mestského úradu, vedúci právnej kancelárie, vedúci ekonomického odboru, vedúci odboru územného plánovania, stavebného poriadku, výstavby a životného prostredia, vedúci odboru školstva a starostlivosti o občana, náčelník mestskej polície, architekt mesta.

Článok 17

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie 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 z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku, u zamestnancov, ktorí organizujú aktivačnú činnosť uchádzačov o zamestnanie podľa § 52 zákona č. 5 / 2004 Z. z. o službách zamestnanosti a vykonávanie opatrovateľskej služby podľa zákona č. 448/ 2008 Z.z. o sociálnych službách.

Článok 18

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

Článok 19

Osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, môže zamestnávateľ poskytnúť jeden pracovný deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody

Taktiež môže zamestnávateľ poskytnúť rodičovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov, jeden deň pracovného voľna v mesiaci bez náhrady mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, pričom pracovné voľno nie je možné za nevyčerpané mesiace kumulovať.

Článok 20

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 21

Pri výpovedi podľa ust. § 63 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ nemá povinnosť postupovať v súlade ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce (t. z. nemá ponukovú povinnosť).

Článok 22

1. Výpovedná doba je jeden mesiac, ak zákon alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak.
2. Výpovedná doba zamestnanca podľa § 62 Zákonníka práce, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:
   a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
   b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 2, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

Článok 23

V prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude členom výberovej komisie člen závodného výboru odborového zväzu.

Článok 24

Zamestnávateľ bude priebežne informovať základnú odborovú organizáciu o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

Článok 25

Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v Zákonníku práce v platnom znení § 63, ods. 1, písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, bude vyplatené odstupné nasledovne:

a) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa do 5 rokov dvojmesačné odstupné,
b) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa od 5 do 10 rokov trojmesačné odstupné,
c) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa od 10 do 20 rokov štvormesačné odstupné,
d) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov päťmesačné odstupné.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 26

V súlade s ustanoveniami § 239 Zákonníka práce môže príslušný odborový orgán uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 1 mesiac pred jej uskutočnením.

Mzdové podmienky

Článok 27

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Týmto zákonom sa riadi Poriadok odmeňovania zamestnancov mesta.

Zamestnancom na úseku opatrovateľskej služby zamestnávateľ určí tarifný plat podľa § 5 ods. 4) a § 7, ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v rozpätí platovej triedy 2 – 4

a platového stupňa 11 do 40 rokov veku a v rozpätí platovej triedy 2 – 4 a platového stupňa 12 nad 40 rokov veku, v súlade s § 7, ods. 4 citovaného zákona. Osobný príplatok podľa § 10 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, sa poskytne po skúšobnej lehote v rámci finančných možností zamestnávateľa.

Zamestnancom bude za prácu vyplácaný plat na osobné účty zriadené v peňažných ústavoch. Výplatným termínom v príslušnom mesiaci je 9. deň.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:

a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce do výšky 100 % jedného funkčného platu zamestnanca za skutočne odpracované dni. Tieto odmeny zamestnávateľ vyplatí najneskôr so mzdou za mesiac november príslušného kalendárneho roka.

b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,

c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v zmysle § 20, ods. 1, písm. c) zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých, zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak odpracoval u zamestnávateľa:
   - menej ako 5 rokov ..... vo výške 1/3 jeho jedného funkčného platu,
   - od 5 do 10 rokov ..... vo výške 2/3 jeho jedného funkčného platu,
   - viac ako 10 rokov ..... vo výške jeho jedného funkčného platu,

d) za poskytnutie osobnej pomoci v mimoriadnych prípadoch,

e) za pracovné zásluhy pri pracovných výročiach budú zamestnancom poskytnuté finančné dary zo strany zamestnávateľa pri pracovných výročiach 10 rokov a každých 5 rokov výkonu práce vo verejnom záujme:
   - 10 rokov ..... 100,00 Eur
   - 15 rokov ..... 120,00 Eur
   - 20 rokov ..... 150,00 Eur
   - 25 rokov ..... 250,00 Eur
   - 30 rokov ..... 350,00 Eur
   - 35 rokov a viac ..... 450,00 Eur

Článok 29

Zamestnancov zaraďuje do príslušnej platovej triedy a platového stupňa štatutárny orgán zamestnávateľa podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v súlade s katalógmi pracovných činností.

Článok 30

Zamestnávateľ bude informovať príslušný odborový orgán a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

<u>Sociálna oblasť</u>

Článok 31

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti zamestnávateľ povinne zriadi zo svojho rozpočtu sociálny fond vo výške 1,5 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Z. z. o daniach z prijmov v platnom znení.

Zostatky sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roka prevedie zamestnávateľ do sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

Podľa hore uvedeného zákona použije zamestnávateľ sociálny fond nasledovne:

a) 0,17 Eur – uvedené prostriedky sa použijú na krytie stravnej jednotky zamestnanca,

b) finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca

- finančné prostriedky budú zamestnancom prerozdelené alikvotne podľa prepočtov odvodených z tvorby a použitia sociálneho fondu za príslušný rok a zamestnancom budú vyplatené na osobné účty v decembrovom výplatnom termíne za mesiac november.

Nárok na uvedené čiastky majú iba zamestnanci, ktorí sú v pracovnom pomere v čase vyplácania sociálneho fondu a zamestnanci, ktorí nastúpili do zamestnania v priebehu roka, majú nárok na uvedené čiastky len od nástupu do zamestnania a za celý odpracovaný mesiac.

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a vo všetkých zmenách stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovávať stravovacie služby poskytnutím stravných poukážok vo výške stravného v zmysle Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 553/2010 Z.z. o sumách stravného, ktoré sa bude aktualizovať podľa zmeny príslušného predpisu v súvislosti so zmenou nominálnej hodnoty stravnej poukážky.

Zamestnanci majú nárok na stravné iba za riadne odpracované dni.

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a bude prispievať na stravovanie len vo výške 55 % z hodnoty jedla primátorovi mesta a zástupcovi primátora mesta v zmysle § 152 ods.8, písm. c) Zákonníka práce.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu stravného formou zrážky zo mzdy každého zamestnanca, ktorý k tomu dal písomný súhlas. Stravné poukážky si zamestnanec následne vyzdvihne u zodpovedného zamestnanca.

Článok 33

Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:

1. zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % z hodnoty stravného a 0,17 Eur z tvorby sociálneho fondu,
2. zvyšok stravnej jednotky si hradí stravník sám.

Článok 34

V zmysle § 5, ods. 6, zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie v celom rozsahu, zamestnávateľ mu stravné neposkytuje. Ak má zamestnanec na pracovnej ceste preukázane zabezpečené bezplatné stravovanie čiastočne, zamestnávateľ stravné kráti o 25 % za bezplatne poskytnuté raňajky, o 40 % za bezplatne poskytnutý obed a o 35 % za bezplatne poskytnutú večeru z ustanovenej sumy stravného.

Zamestnancovi patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou.

Článok 35

Zamestnancom budú poskytnuté finančné dary zo strany zamestnávateľa:

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, patrí zamestnancovi v zmysle § 76, ods. 6 Zákonníka práce odchodné vo výške jeho jedného priemerného mesačného zárobku.

Článok 36

Z prostriedkov odborovej organizácie budú poskytované peňažné dary zamestnancom – členom základnej odborovej organizácie pri životných jubileách 50 rokov, 60 rokov a pri prvom odchode do starobného alebo predčasného starobného, alebo invalidného dôchodku do výšky 34,00 Eur. O výške daru rozhoduje odborová organizácia.

Článok 37

a) V prípade úmrtia člena základnej odborovej organizácie poskytnú odbory zo svojich prostriedkov podporu pozostalým vo výške 50,00 Eur.

b) Pri úmrtí rodinného príslušníka poskytne odborová organizácia zo svojich prostriedkov finančnú podporu do výšky 34,00 Eur členovi, ktorému zomrelo dieťa, na ktoré poberal prídavky, alebo manželka (manžel, druh, družka), pokiaľ nie je možné uplatniť podporu pri úmrtí člena odborov.

c) Z prostriedkov odborov možno uhradiť náklady na zakúpenie venca v hodnote 17,00 Eur pri úmrtí člena základnej odborovej organizácie.

d) Pri úmrtí zamestnanca, ktorý odchádzal do starobného, alebo predčasného starobného alebo invalidného dôchodku od právneho predchodcu zamestnávateľa vtedajšieho Mestského národného výboru v Prievidzi, bude zo strany zamestnávateľa zakúpený veniec v hodnote do 34,00 Eur.

Článok 38

Pri uvítaní detí do života, alebo pri krste, poskytne odborová organizácia zo svojich prostriedkov vecný darček v hodnote 10,00 Eur.

Pri návšteve chorého, ktorý je práceneschopný viac ako 1 mesiac, poskytne odborová organizácia zo svojich prostriedkov vecný darček v hodnote 7,00 Eur.

Článok 39

Na základe zák. č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení sa zamestnávateľ a zamestnanci zúčastňujú na doplnkovom dôchodkovom poistení a výška príspevku zamestnávateľa je stanovená nasledovne:

- zamestnanci do 40 rokov veku ..... výška príspevku 6,70 Eur/mesačne,
- zamestnanci nad 40 rokov veku ..... výška príspevku 10,00 Eur/mesačne,
- zamestnanci nad 50 rokov veku a viac ..... výška príspevku 11,70 Eur/mesačne.

Výška príspevku zamestnanca je upravená zamestnaneckou zmluvou a zamestnanec si hradí výšku príspevku sám, minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevkov doplnkového dôchodkového poistenia formou zrážky zo mzdy zamestnancom, ktorí uzatvoria zmluvu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou, s ktorou má zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu.

Článok 40

Na základe § 8, ods. 2, zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov bude zamestnancovi vyplatená náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nasledovne:

a) od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 41

V súlade s ustanoveniami § 146 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 42

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a základná odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

Článok 43

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku BOZP zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 44

Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcu príslušného odborového orgánu previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

Článok 45

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 149 Zákonníka práce právo výkonu kontroly odborového orgánu nad stavom bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci.

Článok 46

Zamestnávateľ v zmysle zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci:

a) umožní zamestnancom vykonanie preventívnej lekárskej prehliadky 1 x ročne,
b) uhradí a zabezpečí podľa miery ohrozenia zdravia a pre vybrané povolania pravidelné lekárske prehliadky, ide o týchto zamestnancov:
   - vodiči osobných vozidiel,
   - ktorých pracovný čas je rozvrhnutý aj v nočnej zmene.

Článok 47

Zamestnávateľ bezplatne poskytne podľa § 6 ods. 2 a 3 zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OOPP) v zmysle internej Smernice o poskytovaní OOPP – zamestnancom, u ktorých si to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu.

Článok 48

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný podľa § 21 ods.1, 2, 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení v platnom znení zmluvne dohodnúť vykonávanie preventívnych a ochranných služieb dodávateľským spôsobom s oprávnenou organizáciou na výkon preventívnej a ochrannej služby.

Úlohy pracovnej zdravotnej služby plnia odborní zdravotnícki pracovníci kvalifikovaní na výkon pracovnej zdravotnej služby.

Výchovná a vzdelávacia činnosť

Článok 49

a) Odborový orgán môže odporučiť zamestnávateľovi z dôvodu prehĺbenia alebo zvýšenia kvalifikácie, príp. získania odbornej spôsobilosti zamestnanca, s ktorými zamestnávateľ v súlade so svojimi potrebami a s výkonom práce dohodnutom v pracovnej zmluve uzatvorí dohodu v zmysle § 155 Zákonníka práce.

b) Uzavretie dohody o prehĺbení alebo zvýšení kvalifikácie, príp. získanie odbornej spôsobilosti zamestnanca si vyžaduje aj súhlas odborového orgánu.

Kontrola plnenia a vzťahy vzájomnej spolupráce

Článok 50

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2013 - 2014, nadobúda platnosť dňom podpisu.
2. Kolektívnu zmluvu sú povinné obidve zmluvné strany dodržať.

3. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár dohody bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch a každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
7. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. februára 2013 a končí dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

V Prievidzi 05.02.2013

SLOVES-14-0031-0307
Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZÁVODNÝ VÝBOR
Mestský úrad
971 01 PRIEVIDZA, Nám. slobody 14

MESTO PRIEVIDZA

za odborovú organizáciu
Ing. Dana Paulíková
predsedníčka ZV OZ SLOVES
pri MsÚ v Prievidzi

za zamestnávateľa
JUDr. Katarína Macháčková
primátorka mesta

za odborovú organizáciu
Darina Gatialová
podpredsedníčka ZV OZ SLOVES
pri MsÚ v Prievidzi