

KOLEKTÍVNA ZMLUVA **pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení, podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zo dňa 14.12.2021 a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), zmluvné strany :

mesto Liptovský Mikuláš, Štúrova 1989/41, 031 42 Liptovský Mikuláš, zastúpené Ing. Jánom Blcháčom, PhD., primátorom mesta (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Liptovskom Mikuláši, zastúpená Ing. Ľubomírom Klobušiakom, predsedom závodného výboru (ďalej len „ZV SLOVES“) a Mgr. Júliou Chovancovou, podpredsedníčkou ZV SLOVES

(zástupcovia poverení ZV v súlade s § 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb.)

na druhej strane

uzatvárajú na rok 2022 túto

Kolektívnu zmluvu

I. časť **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. (zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení).

Článok 2

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Podľa uznesenia Mestského zastupiteľstva v Liptovskom Mikuláši č. 8/2011 zo dňa 10.2.2011 sa ďalej vzťahuje aj na primátora mesta a jeho zástupcov.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- všeobecné ustanovenia
- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy zamestnancov
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- záverečné ustanovenia

II. časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

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 SLOVES pri MsÚ.

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu SLOVES a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, 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 uhradí náklady spojené s jej 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 vo výške ich funkčného platu v rozsahu podľa potreby.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členom základnej organizácie formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV základnej organizácie najneskôr do konca príslušného kalendárneho mesiaca.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických, platových a sociálnych podmienok zamestnancov vopred prerokuje so ZV SLOVES.

III. časť

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

- 1/ Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu organizácie MsÚ (organizačnú štruktúru, organizačný poriadok) so ZV SLOVES pri MsÚ.
- 2/ Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

Zamestnávateľ pri zavádzaní kontrolného mechanizmu na pracovisku prerokuje so ZV SLOVES pri MsÚ rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia a dobu jej trvania. Zamestnávateľ je povinný o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj dobe jej trvania informovať zamestnancov.

Článok 13

Pracovný čas pre zamestnancov mesta je **37 a ½ hod. týždenne** (MsÚ vrátane: Klientske centrum, Detské jasle Mikulášik, náčelník MsP, zástupca náčelníka MsP a ostatní zamestnanci MsP vykonávajúci administratívnu a inú činnosť, vyplývajúcu z ich pracovného zaradenia, opatrovateľská služba, Komunitné centrum a i.).

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa v súlade § 88 Zákonníka práce platí **pružný pracovný čas**. Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec sám volí začiatok aj koniec pracovného času v rámci voliteľných časových úsekov určených zamestnávateľom.

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako mesačné. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca. U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu mesiaca, počíta sa pomerná časť.

Voliteľné úseky pracovného času sú: **7.00 – 8.00 hod. a od 15.00 – 16.00 hod., v stredu do 17.00 hod.**

Základný pracovný čas je stanovený v nadväznosti na stanovené úradné hodiny - **v pondelok až piatok od 8.00 hod. – 15.00 hod.**

Úradné hodiny sú stanovené **v pondelok, utorok, štvrtok a piatok od 8.00 hod. – 15.00 hod., v stredu od 8.00 hod. – 16.30 hod.**

Zodpovedný vedúci zamestnanec určí zamestnancov, ktorí na ním riadenom organizačnom útvare budú **v stredu počas úradných hodín, v čase od 15.00 - 16.30** vykonávať službu striedavo tak, aby činnosť organizačného útvaru bola v plnom rozsahu zabezpečená.

Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí **denný prevádzkový čas**.

Prestávku na jedlo a odpočinok poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v trvaní

najmenej **30 minút**. Nezapočítava sa do pracovného času zamestnanca. To neplatí pre zamestnancov – nočných strážnikov v nocľahárni a príslušníkov mestskej polície v nepretržitej prevádzke, ktorým sa poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom. Zamestnanci, u ktorých prestávka na jedlo a odpočinok presiahne 30 minút, sú povinní si tento čas nadpracovať. Maximálna dĺžka prestávky na jedenie a odpočinok je **60 minút**, začiatok a koniec prestávky na odpočinok a jedenie je v časovom rozmedzí od **11.00 hod. – 13.00 hod.**

Zamestnanci, u ktorých nie je možné uplatniť pružný pracovný čas (zamestnanci zaradení na pracoviská Klientske centrum, údržba, podateľňa) majú **rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas**. Začiatok a koniec pracovného času u týchto zamestnancov stanoví príslušný vedúci zamestnanec v pracovnej náplni.

Pre príslušníkov mestskej polície vo výkone služby je pracovný čas rozvrhnutý individuálne podľa rozpisu zmien, v dvojzmennej prevádzke – 36 a ¼ hod. týždenne, v nepretržitej prevádzke – **35 hod. týždenne**. Podľa § 98 ZP je u zamestnancov útvaru MsP a KC /nočný strážnik v nocľahárni/ povolená **nočná práca** (v čase od 22.00 hod. – do 6.00 hod., pri dodržaní ostatných podmienok podľa ZP). Organizáciu práce v noci je zamestnávateľ povinný pravidelne prerokovávať so závodným výborom.

Rozvrhnutie pracovného času príslušníkov MsP:

- a) Pracovný čas zamestnancov útvaru mestskej polície s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom v týždni, vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v dĺžke **30 minút** je stanovený v čase od **7. 00 hod. – 15. 00 hod.**
- b) Pracovný čas príslušníkov mestskej polície v dvojzmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom v týždni, vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v dĺžke 45 minút je stanovený v ranej zmene od **6.00 hod.– 14.00 hod.** a v popoludňajšej zmene od **14. 00 hod. – 22. 00 hod.**
- c) Pracovný čas príslušníkov mestskej polície v nepretržitej prevádzke je stanovený v prvej zmene od **6.00 hod. – 18.00 hod.** a v druhej zmene od **18.00 hod. – 6. 00 hod.** vrátane prestávky na odpočinok a jedenie.
- d) Začiatky pracovných zmien pre zamestnancov útvaru mestskej polície sú stanovené s ohľadom na potrebu zabezpečenia nepretržitého chodu útvaru mestskej polície, kde sa môžu v odôvodnených prípadoch vykonať operatívne úpravy v zmysle rozpisu služieb potrebné na zabezpečenie obecných vecí verejného poriadku, ochranu životného prostredia v obci a na ochranu majetku a obyvateľov v prípade mimoriadnych udalostí.
- e) Pracovný čas zamestnancov Komunitného centra a terénnej sociálnej práce je stanovený od 7,30 – 15.30 hod. Polhodinová prestávka na odpočinok a jedenie sa určuje v čase od 12.00 – 13.00 hod.
- f) Zamestnanci nocľahárne - noční strážnici - majú po dohode so zástupcami zamestnancov zavedený nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. Pracovný čas určuje vedúca Komunitného centra na základe rozpisu zmien.
- g) Pre zamestnancov Detských jasí Mikulášik je pracovný čas rozvrhnutý podľa rozpisu stanoveného vedúcou jasí tak, aby bola zabezpečená prevádzka zariadenia od 6,00 – 16,30 hod. Hlavná kuchárka na základe individuálnej úpravy má stanovenú pracovnú dobu od 6,15 – 14,15 hod.

Zamestnanci mesta vykonávajúci prácu v nocľahárni (noční strážnici) a príslušníci MsP, ktorí pracujú v nepretržitej prevádzke, majú rozvrhnutý pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, a to na obdobie dlhšie ako štyri mesiace. Za

určenie pracovného času týmto zamestnancom zodpovedá vedúca Komunitného centra a náčelník MsP na základe rozpisu zmien.

Článok 14

Po skončení práce zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke **10 minút** zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti : vodič, upratovačka, údržbár, mestský policajt, zamestnanci DJ.

Článok 15

Prácu nadčas možno zamestnancovi nariadiť v kalendárnom roku v rozsahu najviac **150 hodín**. Vo výnimočných prípadoch môže zamestnávateľ po dohode so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas v kalendárnom roku najviac v rozsahu 400 hodín. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (v zmysle platnej legislatívy), alebo za túto prácu nadčas zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu polhodiny pracovného voľna za jednu celú odpracovanú polhodinu nadčas, ktoré si vyčerpá najneskôr do uplynutia **4 kalendárnych mesiacov** nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Článok 16

- 1) Zamestnávateľ bude zverejňovať voľné pracovné miesta na úradnej tabuli MsÚ a na web stránke mesta.
- 2) Ďalšie predĺženie pracovnej zmluvy alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky v súlade s § 48 ods. 4) písm. d) Zákonníka práce je možné u tých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce na pracovných miestach vytvorených na základe :
 - a) platnej dohody, uzatvorenej s ÚPSV a R v zmysle ustanovení zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - b) získania nenávratných finančných prostriedkov zo zdrojov Európskej únie a iných finančných nástrojov a
 - c) pre zamestnancov v pracovnom pomere z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu.

Článok 17

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so ZV SLOVES, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Článok 18

Výpovedná doba je diferencovaná v závislosti od doby trvania pracovného pomeru a dôvodu výpovede :

- a) výpovedná doba **1 mesiac** – je pre zamestnanca, ktorý dáva výpoveď, alebo pre zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b), c) a pracovný pomer trval menej ako 1 rok,
- b) výpovedná doba **2 mesiace** – je pre zamestnanca, ktorý dáva výpoveď a odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok, alebo ak zamestnancovi bola daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b), c) a pracovný pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov, alebo ak zamestnancovi bola

daná výpoveď z iných dôvodov, ako sú uvedené v § 63 ods. 1, písm. a), b), c) a pracovný pomer trval najmenej 1 rok,
c) výpovedná doba **3 mesiace** - je pre zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a), b), c) a pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), príp. aj c) ZP (zrušenie miesta, nadbytočnosť, zdravotné dôvody) nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v **sume jeho funkčného platu**.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné v najbližšom výplatnom termíne určenom v organizácii na výplatu funkčných plátov, ak sa nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Článok 20

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné nad rámec § 76a ods. 1 ZP vo výške jedného funkčného platu**

(**spolu 2**), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Ak by došlo k skončeniu pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 ZP odchodné nad rámec § 76a ods. 1 ZP sa neposkytne.

Článok 21

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o **1 týždeň** nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, v súlade s článkom II. ods. 2. Vyššej kolektívnej zmluvy

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:

- obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené (schválené),
- zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
- za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec,
- ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom v prípadoch uvedených v § 141 ods.2 písm.a) bod 1., písm.c) bodu 1. a 2. Zákonníka práce **pracovné voľno s náhradou mzdy 3 dni nad rámec** stanovený v uvedených ustanoveniach zákonníka práce (vlastné vyšetrenie a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia – posudzované každé osobitne). Nárok musí

zamestnanec riadne preukázať.

Zamestnávateľ poskytne **1 deň** pracovného voľna s náhradou mzdy pre zamestnanca sprevádzajúceho školopovinné dieťa, ktoré nastupuje do 1. stupňa základnej školy v prvý deň školského roka a v zmysle § 141 odsek 2) písm. e) **1 deň** pred vlastnou svadbou.

Zamestnávateľ poskytne **1 deň** pracovného voľna s náhradou mzdy pre zamestnanca - bezplatného darcu krvi, a to v deň darovania krvi po riadnom preukázaní zákroku.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2022 na jeho žiadosť pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu **1 celý deň** v súlade s § 141 ods. 3 písm. c) ZP.

Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca je ustanovená dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi prináleží pracovné voľno v čase od 7,00 h do 8,00 h.

Pri zamestnancoch, ktorí nastúpili do zamestnania v priebehu kalendárneho roka, sa budú prekážky v práci (v súlade s § 141 ods. 6) rátať alikvotnou čiastkou podľa dátumu nástupu.

V prípade, že zamestnanec reprezentuje zamestnávateľa na kultúrnych, športových, resp. iných podujatiach patrí tomuto zamestnancovi náhrada mzdy v čase nevyhnutnom na splnenie účelu.

Pracovné voľno **bez náhrady mzdy** môže byť zamestnancom poskytnuté rovnako podľa § 141 ods 2, písm. a) až i) alebo z iných vážnych rodinných alebo osobných dôvodov, najviac v trvaní **3 mesiacov** v kalendárnom roku s podmienkou, že zamestnanec sa zaviazal, že uhradí náklady zdravotného poistenia s tým spojené aj za zamestnávateľa.

V súlade s § 141 ods. 3 písm. d) ZP zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu max. 2 hod./týždeň, **ktoré si zamestnanec nadpracuje, s podmienkou dodržania mesačného fondu pracovného času.** K čerpaniu pracovného voľna je nutný súhlas priameho nadriadeného zamestnanca.

Článok 23

Cestovné náhrady

Zamestnancom, ktorých zamestnávateľ vyšle na pracovnú cestu patria cestovné náhrady v zmysle zákona.

1. Cestovné náhrady sú poskytnuté pri pracovných cestách podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších zmien doplnkov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mesta, pri zahraničnej pracovnej ceste **vreckové** podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení. Výšku vreckového zamestnancovi určí primátor mesta, pred nástupom na zahraničnú pracovnú cestu a to s prihliadnutím na účel služobnej cesty a povinnosti zamestnanca, ktoré má na zahraničnej služobnej ceste plniť. Napriek tomu, že pôjde o dobrovoľné plnenie - po novelizácii zákona je od 1.1. 2011 vreckové daňovo uznateľnou položkou u zamestnávateľa.
3. Pri zahraničnej pracovnej ceste poskytne zamestnávateľ zamestnancovi preddavok v inej mene ako Euro v primeranej sume zodpovedajúcej dĺžke a podmienkam trvania pracovnej cesty. Suma, o ktorú bol poskytnutý

preddavok pri zahraničnej pracovnej ceste nižší ako sú nároky zamestnanca, poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi v slovenskej mene.

4. Pri použití železničnej dopravy výška cestovnej náhrady sa poskytuje podľa vzdialenosti pre jednu cestu nasledovne :

- a) do 50 km osobný vlak alebo rýchlik
- b) od 50 do 250 km 2. trieda rýchlika + miestenka
- c) nad 250 km 1. trieda rýchlika + miestenka + možnosť použiť lehátko, resp. lôžko.

IV. časť

Platové podmienky

Článok 24

Zamestnancov organizácie zaraďuje do príslušnej platovej triedy a stupňa zamestnávateľ po prerokovaní s prednostom MsÚ, resp. s priamym vedúcim zamestnancom pri dodržaní podmienok ustanovených zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení. V súlade s Čl. II, ods. 3 Vyššej kolektívnej zmluvy základná stupnica platových taríf zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné stany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 25

Funkčný plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Plat je splatný formou bezhotovostného prevodu na bežný účet zamestnanca. Vo výnimočných prípadoch (jednorazový príjem, mimoriadna odmena) je možná i výplata v hotovosti.

Článok 26

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najmenej vo výške 1/3, ak zamestnávateľ podľa individuálneho posúdenia rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon súčasnej pracovnej činnosti.

Článok 27

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený funkčný plat zamestnanca nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, môže zamestnávateľ výnimočne zaradiť do 4. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na jej vykonávanie podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a najmenej päť rokov odbornej praxe.

Článok 28

Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea **50 a 60 rokov** zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu do výšky 1 funkčného platu**.

Článok 29

Zamestnávateľ spolu so závodným výborom prehodnotí čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy, použitie mzdových prostriedkov mesta, ako aj prerokuje všetky pripravované zmeny v tejto oblasti.

Prerokovanie čerpania mzdových prostriedkov možno uskutočniť po vzájomnej dohode **2 x do roka**.

V. časť

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude prispievať na každé jedlo v zmysle ustanovení zákonníka práce. Príspevok zo sociálneho fondu bude poskytovaný podľa možnosti rozpočtu sociálneho fondu. Zvyšnú časť ceny jedla hradí zamestnanec. Konkrétne podiely finančných príspevkov zmluvné strany dohodnú vždy písomne pri zmene ceny za jedlo. Zamestnancovi, ktorý odpracuje v rámci pracovnej zmeny viac ako **štyri hodiny**, bude finančný príspevok na stravovanie alebo elektronické stravovacie poukážky poskytnuté na počet **odpracovaných zmien** v mesiaci.

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou elektronických stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na stravovanie okrem zamestnancov Detských jasí Mikulášik. V prípade záujmu zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí dovoz stravy.

Zamestnanci, ktorých pracovná zmena trvá nad **11 hodín** majú nárok na **1,5 ks** elektronického stravného lístka alebo finančného príspevku za odpracovanú zmenu. V súlade s ustanovením § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce v platnom znení je rozšírený okruh fyzických osôb, ktorým je zabezpečené stravovanie a ktorým bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie o **primátora mesta a jeho zástupcov**.

Článok 32

Pri významných životných príležitostiach zamestnanca alebo mimoriadnych udalostiach, ak o to zamestnanec písomne požiada, môže zamestnávateľ poskytnúť služobné motorové vozidlo s úhradou poplatku za pohonné hmoty po odsúhlasení primátorom mesta. V prípade ak zamestnanec požiada o služobné motorové vozidlo aj s vodičom, započíta sa k pohonným hmotám aj úhrada platu vodiča.

Článok 33

Podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov zamestnávateľ po dohode so ZV SLOVES poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške prvé **3 dni 50%**,

ostatných 7 dní 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, (nad 2 mesiace) s následným dlhodobým liečením, na základe jeho žiadosti môže byť poskytnutý nenávratný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu vo výške **67 € (jednorazovo)**, ak bude na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov.

Článok 35

Z prostriedkov sociálneho fondu môže byť zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne podľa posúdenia a po odporúčaní ZV SLOVES MsÚ poskytnutá jednorazová sociálna výpomoc, a to pri živej pohrome, vykradnutí bytu, domu, úmrtí v rodine (najbližší členovia rodiny – manžel, manželka, druh, družka, nezaopatrené dieťa) a pod. Pri úmrtí rodinného príslušníka bude poskytnutá nenávratná sociálna výpomoc vo výške **166 €**, ak bude na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov.

Zamestnancovi v ťaživej životnej situácii (osamelo starajúci sa rodič, postihnuté dieťa, dlhodobá nezamestnanosť druhého partnera) môže byť po odporúčaní ZV SLOVES poskytnutá sociálna výpomoc 1 x v roku jednorazovo :

- na maloleté dieťa do ukončenia povinnej školskej dochádzky (do 16. veku dieťaťa) do výšky **34 €**,
- na jedno dieťa do ukončenia stredoškolského, príp. vysokoškolského štúdia do výšky **67 €**,
- na dlhodobo nezamestnaného partnera (aspoň ½ roka) po zvážení do výšky **67 €**.

Článok 36

Zamestnávateľ v rámci zdravotnej starostlivosti zamestnancov poskytne jednorazovo finančný príspevok zo sociálneho fondu vo výške **17 € (1 x ročne)** a zamestnancom s pracovným úväzkom nižším ako 50% vo výške **7 € (1x ročne)** - nákup vitamínov, príp. vakcíny proti chrípke a pod. Príspevok bude vyplatený vo výplate za mesiac október príslušného kalendárneho roka, ak bude na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov.

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov permanentky na regeneráciu pracovnej sily v zariadeniach mesta, alebo v zariadeniach s účasťou mesta (plaváreň a pod.)

V prípade kolektívneho zájazdu spojeného s kultúrnym vyžitím vlastných zamestnancov určí výšku príspevku zo sociálneho fondu zamestnávateľ, po dohode so ZV SLOVES a to pri každom podujatí osobitne (vstupenky, doprava, ubytovanie) - podľa možnosti rozpočtu sociálneho fondu.

Pri hromadných akciách organizovaných mestom (napr. zájazdoch) môže byť poskytnutý príspevok z prostriedkov SF aj rodinným príslušníkom (druhému z partnerov, deťom zamestnanca), alebo aj dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí boli zamestnaní u zamestnávateľa (ak o to požiadajú), za podmienky, že na účte sociálneho fondu bude dostatok finančných prostriedkov.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne **príspevok na dopravu** do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky podľa § 7 ods. 5 zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení.

Článok 38

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu vyplatí zamestnancovi s pracovným úväzkom 50 % a viac príspevok na rekreáciu vo výške **50 € (1 x ročne)**, vo výplate za mesiac jún príslušného kalendárneho roka. Ku dňu vyplatenia musí byť zamestnanec v pracovnom pomere **najmenej 1 rok, ak bude na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov.**

Zamestnancom s pracovným úväzkom nižším ako 50 %. bude príspevok na rekreáciu vyplatený vo výške **18 € (1 x ročne)** vo výplate za mesiac jún príslušného kalendárneho roka, **ak bude na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov.**

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom:

1/ pri pracovnom jubileu 20, 25, 30 a každých ďalších 5 odpracovaných rokov finančný príspevok vo výške : **80 €**

(finančný príspevok bude podmienený celkovou dĺžkou odpracovaných rokov – aspoň 5 rokov u zamestnávateľa mesto Liptovský Mikuláš)

2/ pri životnom jubileu **50 a 60** rokov veku finančný príspevok vo výške **125 €** (finančný príspevok bude podmienený celkovou dĺžkou odpracovaných rokov – aspoň 5 rokov u zamestnávateľa mesto Liptovský Mikuláš)

3/ pri prvom odchode do dôchodku: (starobného, invalidného, predčasného), Finančný príspevok vo výške : **150 €**

(finančný príspevok bude podmienený celkovou dĺžkou odpracovaných rokov – aspoň 5 rokov u zamestnávateľa mesto Liptovský Mikuláš)

4/ viacnásobným bezplatným darcom krvi – držiteľom Jánskeho plakety finančný príspevok vo výške : **17 € (1 x ročne)**.

Uvedené finančné príspevky budú poskytnuté za podmienky, že na účte sociálneho fondu bude dostatok finančných prostriedkov.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu bezúročné návratné pôžičky (napr. na kúpu bytu, prestavbu domu, bytu, nákup bytového zariadenia a pod.), ak bude na účte SF dostatok finančných prostriedkov, po dohode zo zamestnávateľom aj v priebehu roka, alebo ak budú na konci roka zvyšovať finančné prostriedky sociálneho fondu.

Pôžička bude poskytnutá zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa aspoň **5 rokov**. Výšku pôžičky a ostatné podmienky prerokuje ZV SLOVES so zamestnávateľom a môže byť diferencovaná podľa účelu. Pri jej poskytnutí sa zároveň stanoví aj výška mesačných splátok a doba splatnosti pôžičky.

Článok 41

V rámci partnerských vzťahov mesta Liptovský Mikuláš sa bude zamestnávateľ v spolupráci so ZV SLOVES každoročne podieľať na zabezpečení výmennej

rekreácie s partnerskými mestami.

V prípade záujmu zo strany zamestnancov mesta sa zúčastní výmennej detskej rekreácie v partnerskom meste **min. 30 % detí** zamestnancov mesta z celkového počtu zúčastnených rekreantov. Ako dozor sa môžu zúčastniť výmennej detskej rekreácie 3 vybraní záujemcovia z radov zamestnancov mesta.

Článok 42

Výška príspevku zamestnávateľa na DDS podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv bude **10,- €** mesačne za zamestnanca.

Článok 43

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške **1 %** a ďalším prídedom vo výške **0,5 %** zo základu stanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len zo základu)
- ďalším prídedom zo zdrojov podľa § 4 ods. 2 označeného zákona.
- z platov primátora mesta a jeho zástupcov.

Článok 44

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa ustanovení článkov tejto KZ a riadiť sa rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy. Rozpočet pre nasledujúci kalendárny rok prerokujú zmluvné strany vždy do 31.12. bežného kalendárneho roka. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu tvorí prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 2 x do roka - do **20.7.** a do **20.11.** kalendárneho roka.

VI. časť

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 46

Zamestnávateľ v rámci BOZP a starostlivosti o zamestnancov uhradí zamestnancovi preukázateľne vynaložené výdavky na :

- a) **vstupnú lekársku prehliadku** v súvislosti s nástupom do práce,
- b) **výstupnú lekársku prehliadku** pri skončení pracovného pomeru,
- c) **preventívnu lekársku prehliadku** – 1x za 3 roky,
- d) **lekársku prehliadku v súvislosti s výkonom práce** za predpokladu, že ich zamestnávateľ na túto prehliadku vyslal – u zamestnancov pracujúcich v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Zamestnávateľ umožní najmenej **1x za 2 roky** školenie z BOZP a PO podľa zákona č. 124/2006 Z.z. v platnom znení, ďalej zákona č. 314/2001 Z.z. a Vyhlášky MV SR č. 121/2002 Z.z. v platnom znení. Dôsledne bude postupovať podľa Smernice pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov zamestnancom mesta Liptovský Mikuláš a Smernice o prideľovaní výstrojných

súčasťou zamestnancom MsP, ďalej Smernice o poskytovaní hygienických a čistiacich prostriedkov zamestnancom MsP.

Článok 47

Zamestnávateľ vykoná za účasti zástupcu ZV SLOVES komplexnú previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zabezpečí odstránenie prípadných zistených nedostatkov.

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj dobe jej trvania.

Článok 48

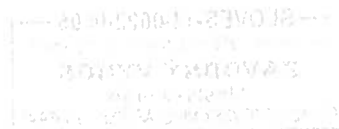
Na zabezpečenie regenerácie pracovných síl všetkých zamestnancov zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom **2 x ročne**: (1 x v letnom období a 1 x v zimnom období) pracovné voľno v trvaní 1 pracovného dňa (t. j. 7,5 h) s náhradou mzdy za účelom spoločného kultúrneho a športového vyžitia.

Podľa § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v platnom znení, zamestnávateľ po dohode so ZV, aby sa vylúčili, alebo znížili nepriaznivé podmienky na zdravie zamestnancov, zabezpečí také opatrenia a upraví pracovný čas zamestnancov tak, aby neboli prekročené únosné mikroklimatické podmienky.

Článok 49

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume **275 eur za kalendárny rok**. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávateľských zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor

VII. časť Záverečné ustanovenia



Článok 50

Kolektívna zmluva sa uzatvára minimálne na obdobie jedného roka. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy

oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 51

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

Článok 52

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

Článok 53

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami.

Článok 54

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy sprístupnenie znenia kolektívnej zmluvy spôsobom uvedeným v tomto ustanovení a to:

- prostredníctvom intranetu MsÚ
- v písomnej forme minimálne u primátora mesta, prednostu MsÚ, vedúceho odboru právneho MsÚ a predsedu ZV SLOVES.

Článok 55

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, pričom každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.06.2022. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ na svojom webovom sídle.

Touto kolektívnou zmluvou končí platnosť kolektívnej zmluvy zo dňa 31.12.2021 v znení neskorších dodatkov.

V Liptovskom Mikuláši, dňa 4.5.2022

Za ZV SLOVES
pri MsÚ v Liptovskom Mikuláši

Za mesto Liptovský Mikuláš

.....
Ing. Ľubomír Klobušák
predseda ZV



.....
Ing. Ján Blcháč, PhD.
primátor mesta

.....
Mgr. Júlia Čiovancová
podpredsedníčka ZV