

V súlade s ustanovením zákona č. 553/2003 Z.z. o verejnej službe a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Ružomberok zastúpené primátorom MUDr. Igorom Čomborom, PhD, primátorom na jednej strane /ďalej len zamestnávateľ/

a

Základná odborová organizácia pri MsÚ Ružomberok zastúpená predsedom závodného výboru Ing. Jankou Mokošovou a podpredsedom závodného výboru Ing. Pavlom Mišíkom na druhej strane / ďalej len odborová organizácia/

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnu 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 s výnimkou pracovníkov predškolských a školských zariadení / ďalej len zamestnanec 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 odborovej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovej organizácii a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie. Takto získané členské príspevky poukáže na účet základnej organizácie odborového zväzu najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ 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 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 13

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

Článok 14

Zamestnávateľ môže dohodnúť ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v prípade potreby. Zamestnávateľ môže dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby, menších obecných služieb a výdajne potravinovej banky podľa potreby.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a/ pre zamestnancov MsÚ platí základný a voliteľný pracovný čas nasledovne :

	<u>voliteľný prac. čas</u>	<u>základný prac. čas</u>	<u>voliteľný. prac. čas</u>
pondelok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 15:00 hod.	15:00 – 16:00 hod.
utorok	07:00– 08:00 hod.	08:00 – 15:00 hod.	15:00 – 16:00 hod.
streda	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 16:00 hod.	16:00- 17:00 hod.
štvrtok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 15:00 hod.	15:00 – 16:00 hod
piatok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 14:00 hod.	14:00 – 15:00 hod.

Dĺžka pracovného času pre týchto zamestnancov je 37,5 hod. týždenne. Na účely prekážok v práci na strane zamestnanca sa stanovuje dĺžka pracovného času nevyhnutne potrebného v trvaní 7,5 hod/deň.

b/ pre zamestnancov MsP v nepretržitej prevádzke podľa „ organizačno-pracovného poriadku MsP

- c) pre zamestnancov opatrovateľskej služby v rozpätí od 7,00 – 16,00 hod (pondelok – piatok) v dĺžke podľa pracovnej zmluvy
- d/ pre zamestnancov menších obecných služieb v rozpätí od 6,30-14,30 hod /pondelok-piatok/ v dĺžke podľa pracovnej zmluvy
- e/ pre zamestnanca výdajne potravinovej banky v rozpätí od 10,00 hod – 17,30 hod (pondelok až piatok / v dĺžke podľa pracovnej zmluvy

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom MsÚ poskytne v trvaní 30 minút a to v čase od 11,30 do 12,30 hod.

Článok 17

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

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí nemajú nárok na starobný dôchodok a s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov , patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 Zákonníka práce vo výške:
dvoch funkčných mesačných plátov

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy , ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Pre zamestnancov opatrovateľskej služby patrí odstupné v rozsahu podľa Zákonníka práce.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, príspevok za prácu v obecnej polícii/ zákon 564/1991Zb./, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca .

Zamestnávateľ vyplatí ďalšie odchodné pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, príspevok za prácu v obecnej polícii/ zákon 564/1991Zb./, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnancom , ktorí odchádzajú na dôchodok po dohode so zamestnávateľom / nie dohoda ktorou sa skončí pracovný pomer podľa § 63 odst.1 písm. a a b/ a ktorí odpracovali v organizácii

Nad 15 rokov vo výške jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76 a Zákonníka práce.

Článok 20

Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor o dohodnutých pracovných pomeroch a o skončení pracovných pomerov.

Tento článok sa nevzťahuje na zamestnancov opatrovateľskej služby.

Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Tento článok sa nevzťahuje na zamestnancov opatrovateľskej služby.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 23

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je do výšky 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 a 60 rokov vo výške jeho funkčného mesačného platu.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 25

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti zamestnávateľ zaraďuje do rozpočtu tvorbu sociálneho fondu vo výške 2 % zo súhrnu plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu v bežnom roku /1% povinný prídel + 0,25 % ďalší prídel + 0,75 % ďalší prídel ako dar organizácie do sociálneho fondu/ zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu .

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých pracovníkov stravými poukážkami prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom, aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, práceneschopnosti, prekážok v práci, náhradného voľna a ošetrovania člena rodiny.

Zástupca primátora ako poslanec dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie sa v súlade s § 152 odst. 8 písm. c Zákonníka práce zaraďuje do okruhu osôb, ktorým zabezpečí zamestnávateľ stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie tak, ako zamestnancom organizácie.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie zamestnancov na každý pracovný deň sa budú

1. v prípade stravovacej poukážky hradiť takto :

z rozpočtu zamestnávateľa	3,30 €
stravník hradí	1,30 €
zo sociálneho fondu	0,70 €
<hr/>	
spolu	5,30 €

2. v prípade finančného príspevku na stravovanie Mesto Ružomberok poskytuje:

finančný príspevok na stravovanie	3,30 €
príspevok zo sociálneho fondu	0,70 €

Článok 28

Zamestnávateľ môže prednostne riešiť bytovú situáciu zamestnancov.

Článok 29

ZV bude pre svojich členov zabezpečovať zo sociálneho fondu regeneráciu pracovnej sily a poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na kultúrnospoločenské podujatia. Príspevok sa vzťahuje na nasledovné podujatia – divadelné a filmové predstavenia, športové podujatia, koncerty a poznávacie zájazdy organizované odborovou organizáciou. Tento článok sa nevzťahuje na zamestnancov opatrovateľskej služby.

Článok 30

Zamestnávateľ po schválení závodným výborom môže poskytnúť zo sociálneho fondu

- nasledovné nenávratné sociálne výpomoci

a/ pri úmrtí rodinného príslušníka / manžel, manželka, druh, družka/ sumu do 170 €

b/ pri úmrtí zamestnanca druhému z manželov vo výške:

- pri 1 nezaopatrenom dieťati do 35 €
- pri 2 nezaopatrených deťoch do 70 €
- pri troch a viac nezaopatrených deťoch do 100 €

c/ pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa sám staral o nezaopatrené dieťa/ deti/ do 100 €

d/ pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa do 100 €

príloha k žiadosti : úmrtný list

e/ na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením / za dlhodobé sa považuje dlhšie ako tri mesiace/ do výšky 100 € jedenkrát ročne

príloha k žiadosti : potvrdenie o nákupe liekov + kópia receptu

f/ príspevok - na dioptrické okuliare 1 krát za 5 rokov vo výške 30 €

- na zubnú protézu 1 krát za 5 rokov vo výške 30 €

príloha k žiadosti : potvrdenie o zaplatení

g/ pri dlhodobej PN zamestnanca trvajúcej najmenej 3 po sebe nasledujúce kalendárne mesiace do výšky 170 € jedenkrát za rok

príloha k žiadosti : potvrdenie o PN

h/ v mimoriadne ťažkej finančnej situácii v rodine do výšky 170 €

prílohy k žiadosti: čistý mesačný príjem zamestnanca aj manžela / manželky, druhu, družky/,
potvrdenie o návšteve školy detí

potvrdenie o invalidnom dôchodku

Závodný výbor bude pri schvaľovaní týchto sociálnych výpomocí posudzovať žiadosti individuálne podľa sociálnej situácie v rodine.

- nasledovné dary

a/ pri pracovnom jubileu 20 rokov a každých ďalších 5 rokov odpracovaných u zamestnávateľa bez prerušenia finančný dar vo výške 100 € tým zamestnancom, ktorí dosiahnu odpracovaný vek v danom roku

b/ dar pri príležitosti dňa matiek a otcov a vianočné vo výške určenej ZV

c/ pri obdržaní bronzovej Jánskeho plakety dar vo výške 35 €, striebornej Jánskeho plakety dar 70 € a zlatej a každej ďalšej plakety za odber krvi dar 100 €

Z prostriedkov odborovej organizácie môže byť poskytnutý

a/ peňažný dar do výšky 70 € a dlhoročným odborovým funkcionárom do výšky 100 € a to pri prvom odchode do dôchodku a pri životnom jubileu 50 rokov a každých ďalších päť rokov veku člena odborovej organizácie

b/ dar vo výške 20 € pri návšteve členky odborovej organizácie po narodení dieťaťa, alebo pri návšteve chorého člena odborovej organizácie, ktorý je PN dlhšie ako 30 dní

c/ pri narodení dieťaťa môže poskytnúť finančný dar vo výške 70 € pre členku odborovej organizácie

Tento článok sa nevzťahuje na zamestnancov opatrovateľskej služby.

Článok 31

Z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutá členom odborovej organizácie návratnú finančnú výpomoc na základe žiadosti člena odborovej organizácie a rozhodnutia závodného výboru

Článok 32

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2022/v €/

PS k 1.1.2022	41.068
príjem z rozpočtu organizácie	50.000
vratky návratných finančných výpomocí	2.500
<hr/>	
príjmy spolu	93.568
príspevok na stravu	40.000
návratné sociálne výpomoci	3.000
príspevok na regeneráciu pracovnej sily a kultúrno-spoločenské a športové podujatia	15.000
dary / vianočné/	10.000
príspevok na zdravotné pomôcky	500
pracovné jubileá	1 000
<hr/>	
výdavky spolu	69.500
KS k 31.12.2022	24.068

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne 1 deň náhradného voľna pracovníkom, ktorí sa zúčastnia na príprave a konaní volieb do orgánov štátu a samosprávy vrátane referenda v konkrétnom roku.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.5.2022 do 31.12.2022. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej doby platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy, táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy

Článok 34

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

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie kolektívnej zmluvy bude kontrolované polročne na spoločných rokovaníach zamestnávateľa a závodného výboru

Článok 36

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti

Článok 37

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia

v Ružomberku,
