

Zmluvné strany:**1. Zamestnávateľ:**

Mesto Poprad, Nábřežie Jána Pavla II. 2802/3, 058 01 Poprad, IČO: 00326470, zastúpené Ing. Antonom Dankom, primátorom mesta a

2. Odborová organizácia:

Základná organizácia Odborového zväzu SLOVES pri Meste Poprad, Nábřežie Jána Pavla II. 2802/3, 058 01 Poprad, IČO: 22664980, zastúpená Ing. Marcelou Michalkovou, predsedníčkou základnej odborovej organizácie

uzatvárajú na základe § 231 a násl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a § 2 ods. 2 a ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2023

Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 552/2003 Z. z.), zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 553/2003 Z. z.), zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce), zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 2/1991 Z. z.), s ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2023.

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a upraviť priaznivejšie podmienky zamestnávania a pracovné podmienky zamestnancov ako sú v Zákonníku práce a v zákone č. 552/2003 Z. z. na rok 2022. Z uvedeného dôvodu budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania podľa zákona č. 2/1991 Z. z.

Článok 2

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:
 - a) postavenie odborovej organizácie a jej uznanie zamestnávateľom,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov,

d) sociálna oblasť a sociálny fond,

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje a je záväzná pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľa.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za predstaviteľov všetkých zamestnancov a odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako svojho zmluvného partnera.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Za písomnú dohodu sa považuje prihláška do odborovej organizácie s vlastnoručným podpisom zamestnanca.
3. Zamestnávateľ bude rešpektovať práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a právomoci odborovej organizácie a bude vytvárať priaznivé podmienky pre jej činnosť.
4. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
6. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov dohodli, že zamestnávateľ poskytne členom odborových orgánov na ich činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7 hod./mesiac a potrebný počet dní účasti na školení, seminároch a pod..
7. Člen odborového orgánu pri vykonávaní činnosti uvedenej v bode 6. tohto článku je povinný dodržiavať pracovnoprávne predpisy, najmä zákonník práce a pracovný poriadok. O svojej činnosti je povinný viesť si evidenciu a o začatí výkonu tejto činnosti informovať svojho nadriadeného vedúceho zamestnanca. Pri činnosti mimo budovy mestského úradu je potrebné zosnímať sa v evidencii dochádzky a zabezpečiť hlásenku zmien. V prípade účasti na školení, seminári a pod. je člen odborového orgánu povinný vypísať si cestovný príkaz.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 5

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že

pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2. Prestávka na odpočinok a na jedenie je 30 minút a zamestnávateľ poskytne zamestnancom navyše platené pracovné voľno v trvaní do 15 minút v súlade s §141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce.

3. Pracovná doba je pevná.

Pondelok, Utorok, Štvrtok od 7,30 hod. - 15,30 hod.

Streda od 7,30 hod. - 16,00 hod.

Piatok od 7,30 hod. - 15,00 hod.

4. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas vzhľadom na povahu práce v súlade so Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov na dobu 12 mesiacov majú zamestnanci Mesta Poprad zaradení v pracovných pozíciách:

- mestský policajt
- zamestnanci oddelenia kultúry, cestovného ruchu a prezentácie mesta,
- vodič prepravnej služby – odbor sociálny.

5. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné (§ 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce):

- a) so zamestnancami, ktorí vykonávajú a organizujú práce v rámci aktivačných činností formou menších obecných služieb financovaných zo štrukturálnych fondov, z príspevkov Európskeho sociálneho fondu a zo štátneho rozpočtu, a so zamestnancami, ktorí sú súčasťou realizácie projektov financovaných Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvom vnútra SR,
- b) so zamestnancami, ktorí vykonávajú opatrovateľskú službu podľa zákona č. 448/2008 Z. z.

Článok 6

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže byť zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti zamestnanca v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) z vážnych rodinných dôvodov - dlhodobé ošetrovanie člena rodiny,
- b) pri vlastnom doliečovaní, pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov,
- c) zo študijných dôvodov, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

2. Pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec pracovnoprávných predpisov bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 1 nasledujúci pracovný deň po pohrebe rodiča zamestnanca, vlastného (osvojeného) dieťaťa a starých rodičov, súrodenca zamestnanca, švagra a švagrinej, manželových rodičov, druha/družky, ktorí v čase úmrtia žili v spoločnej domácnosti, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb. Zamestnancom bude priznaný finančný príspevok na stravovanie, alebo elektronická stravovacia poukážka najviac v počte 3 finančné príspevky.

3. Pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľ poskytne v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. je nasledovne:

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu,
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.

Takto určená náhrada príjmu sa poskytne najviac jedenkrát v roku.

Časť IV.

Platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov

Článok 7

1. Príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. vo výške 7 % patrí zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách. Príplatok v rovnakej výške patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Osobný príplatok môže zamestnávateľ priznať v rámci ustanoveného rozpätia individuálne, od nástupu do pracovného pomeru v závislosti od splnenia ustanovených podmienok ak zamestnanec u zamestnávateľa už predtým pracoval, pozná jeho pracovné kvality, zamestnanec so zamestnávateľom spolupracoval na plnení určitých úloh, zamestnanec je vo svojom odbore uznávaným odborníkom alebo v prípade vzájomného zastupovania zamestnanca (okrem vedúceho zamestnanca).

Článok 8

1. Odstupné nad rámec § 76 ods. 2 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov v spojení s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi nasledovne:
 - a) 1 funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) 1 funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) 2 funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) 2 funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 9

1. Odchodné nad rámec § 76a ods. 1 a ods. 2 zákona č. 311/2001 Zákonníka práce v spojení s § 13b zákona č. 552/2003 Z. z. vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi 2 funkčné platy.

Článok 10

Zamestnanci ocenení Jánskeho plaketou a Kňazovického medailou budú odmeňovaní takto:

- Bronzová100 €
- Strieborná.....150 €
- Zlatá200 €
- Diamantová250 €
- Kňazovického300 €.

Článok 11

1. Na obnovu duševných a fyzických síl zamestnancov zamestnávateľ 2-krát ročne zorganizuje športovo-relaxačné dni, CO cvičenie a poznávacie akcie, ktorých termín konania určí zamestnávateľ vždy po dohode s odborovou organizáciou.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa v súlade s §103 zákona č. 311/2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
3. Dovolenka riaditeľov škôl a školských zariadení v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom na súkromné účely vlastné rekreačné zariadenie chatu v Kvetnici. Podmienky bližšie upravuje prevádzkový poriadok.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 3 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, pričom sa nevylučuje možnosť zvýšenia tohto príspevku.

Časť V.

Sociálny fond a sociálna oblasť

Článok 12

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelením vo výške 1%,
 - ďalším prídelením vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023:

Zostatok k 01. 01. 2023	15 177,28 €
Plánovaný prídelený na rok 2023	74 000,00 €
SPOLU:	89 177,28 €

Rozpis sociálneho fondu podľa jednotlivých oblastí:

Stravovanie zamestnancov	72 077,28 €
Sociálne výpomoci	3 000,00 €
Ďalšia realizácia sociálnej politiky	14 100,00 €

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom tieto príspevky:
 - a) príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený zákonníkom práce v sume 0,66 €/ finančný príspevok na stravovanie, alebo elektronickú stravovaciu poukážku.
 - b) príspevok na sociálne výpomoci:
 - pri narodení dieťaťa, za každé jedno dieťa na základe žiadosti zamestnanca a doložení fotokópie rodného listu dieťaťa v sume 50 €, a to najneskôr do 3 mesiacov od narodenia dieťaťa,
 - pri svadbe zamestnanca na základe žiadosti a predložení fotokópie sobášneho listu v sume

50 €, a to najneskôr do 3 mesiacov odo dňa uzavretia manželstva,

- pri úmrtí zamestnanca pozostalému manželovi, manželke v prípade ak ho niet, nezaopatreným deťom po predložení fotokópie úmrtného listu vo výške 400 €,
- pri dlhodobom ochorení zamestnanca, min. 6 mesiacov, na základe žiadostí doručenej do 30.11.2023 sa suma 1 000 € podelí počtom doručených žiadostí, najviac v sume 100 € na 1 zamestnanca

c) príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:

- pri dosiahnutí 55 rokov veku v sume 100 €, celkom 800 €,
- vianočné posedenie zamestnancov v sume do 7 000 €,
- regenerácia - prenájom športového zariadenia v sume do 1 500 €,
- pri nepretržitom odpracovaní u zamestnávateľa Mesto Poprad 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 rokov v sume do 4 800 € takto:
 - pri dosiahnutí 10 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 100 €, celkom 1 400 €,
 - pri dosiahnutí 15 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 100 €, celkom 800 €,
 - pri dosiahnutí 20 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 150 €, celkom 750 €,
 - pri dosiahnutí 25 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 150 €,
 - pri dosiahnutí 30 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 200 €, celkom 1 000 €,
 - pri dosiahnutí 35 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 200 €,
 - pri dosiahnutí 40 rokov nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa Mesto Poprad sumu 250 €.

5. Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na použití sociálneho fondu tak, že zo sociálneho fondu budú čerpať všetci zamestnanci ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Zamestnanec, ktorému sa vypláca materská dovolenka alebo poberá rodičovský príspevok a nie je pracovne činný, nemá nárok na príspevok na stravovanie.

Článok 13

1. Na základe § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom na stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie alebo elektronickej stravovacej poukážky počas čerpania riadnej dovolenky, zaobstarávanie pohrebu podľa Čl. 6 bodu 2 Kolektívnej zmluvy, športovo-relaxačných dní a dobrovoľným darcom krvi, krvnej plazmy a ďalších biologických materiálov v deň darovania za podmienok, že došlo k odberu.
2. Na základe § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým bude zabezpečovať stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie o zástupcov primátora mesta.
3. Odborová organizácia a zamestnávateľ sa dohodli na podmienkach poskytovania stravovania tak, že zamestnanci pracujúci vo viaczmenných prevádzkach majú nárok na finančný príspevok na stravovanie alebo elektronickej stravovacej poukážky zodpovedajúci počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci pri odpracovaní mesačného fondu pracovného času.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je platná podpísaním oboma zmluvnými stranami a účinná od 01.01.2023.
2. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží tri exempláre a odborová organizácia obdrží jeden.
3. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2023.
4. Zmluvné strany prehlasujú, že zmluvu uzavreli na základe ich slobodnej a vážnej vôle, nie v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok, na znak čoho ju podpisujú.

V Poprade, dňa

Ing. Anton Danko
primátor mesta Poprad

Ing. Marcela Michalková
predsedníčka odborovej organizácie
SLOVES pri meste Poprad