

## **K o l e k t í v n a   z m l u v a**

V súlade s ustanovením § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "zákon o odmeňovaní"), § 231 zákona č.311/2001Z.z. /ďalej len Zákonníka práce / a zákona č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**Mesto Revúca, zastúpené primátorom mesta Ing. Júliusom Buchtom**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade v Revúcej, zastúpená predsedom odborovej organizácie Ing. Gabrielou Borosovou a členkou výboru Ing. Marianou Poprockou**

uzatvárajú túto

## **K o l e k t í v n u   z m l u v u na rok 2023**

### **Časť I**

#### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

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

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- ochrana práce
- sociálna oblasť a sociálny fond

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na primátora, zamestnancov MsÚ, SSÚ, hlavného kontrolóra, pracovníkov redakcie Revúckych listov, CVČ, ZOS, opatrovatel'ky v domácnosti, MsP, organizátorov aktivačnej činnosti a všetkých zamestnancov prijatých v rámci národných projektov a projektov z ÚPSV a R, po dobu trvania projektu.

## **Článok 4**

Zamestnávateľ bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

## **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (ďalej len ZO) za jediného predstaviteľa zamestnancov podľa článku 3. tejto zmluvy v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu v sume ich funkčného platu. Podľa § 240 ods.1 Zákonníka práce sa činnosť odborových funkcionárov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh organizácie považuje za výkon práce, za ktorý im patrí plat.

## **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca, za ktorý sa plat vyplatil.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú radu vedenia organizácie, ak 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 10**

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

## Článok 11

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

## Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne bez započítania prestávky na odpočinok a jedenie, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 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. Primátor mesta a prednosta MsÚ zodpovedajú za organizáciu pracovnej činnosti tak, aby dochádzalo ku znižovaniu podielu nadčasovej práce.

Práca nadčas bude nariadovaná len výnimočne, v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem v tom rozsahu a za týchto podmienok :

- Pre zamestnancov najviac 150 hodín za rok, pričom nesmie byť viac ako 8 hodín v priemere v jednotlivých týždňoch, počas 4 po sebe nasledujúcich mesiacov
- Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov výnimočne dohodnúť so zamestnancami tých organizačných útvarov, kde si to vyžadujú prevádzkové podmienky , výkon práce nadčas nad limit 150 hodín v rozsahu maximálne 250 hodín a to pre :

1/ príslušníkov mestskej polície

2/ zamestnancov v ZOS

3/ vodiča MsÚ

4/ obslužný personál športovísk a detských ihrísk

5/ obslužný personál – kurič, údržbár

## Článok 13

Pracovný čas zamestnancov je riešený v Pracovnom poriadku zamestnancov Mesta Revúca.

## Článok 14

V súlade s § 48 ods. 4. písm. d ) Zákonníka práce je možné predĺžiť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky pre tieto pracovné pozície:

1. koordinátor aktivačných prác a to po dobu trvania dohody medzi ÚPSVaR a Mestom Revúca o zabezpečení realizácie a poskytnutí príspevku na aktivačnú činnosť
2. vykonávanie opatrovateľskej služby v domácnosti
3. terénny sociálny pracovník a terénny pracovník a to po dobu trvania projektu : „ Národný projekt Terénna sociálna práca v obciach“

## Článok 15

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

## Článok 16

Výmera dovolenky zamestnancov je riešená v Pracovnom poriadku čl.15. V súlade s vyššou kolektívnou zmluvou základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenska vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenska pedagogických zamestnancov CVC je deväť týždňov.

## Článok 17

Pracovné voľno s náhradou platu v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté len po prerokovaní jednotlivých žiadostí.

## Článok 18

Pracovné voľno s náhradou platu bude zamestnancom poskytnuté v súlade s pracovným poriadkom čl.13. Nad rámec poskytne zamestnávateľ osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou platu, ktorý nemôže čerpať v ďalšom mesiaci.

## Článok 19

V prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje výberovým konaním, budú do výberových komisií zaradení zástupcovia odborovej organizácie podľa návrhu ZO.

## Článok 20

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, 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 v sume :

a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.

b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

d) jeho piatich funkčných plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

## Článok 21

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

a) jeho dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky

b) jeho troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

c) jeho štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d) jeho piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a menej ako

dvadsať rokov.

e) jeho šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov  
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu platu ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

## **Článok 22**

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% , odchodné vo výške štyroch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení /ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa 5 rokov/  
/

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorému bol priznaný predčasný starobný dôchodok odchodné vo výške štyroch funkčných platov na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení / ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa 5 rokov /

## **Článok 23**

Zamestnávateľ bude pri zmene organizačnej štruktúry predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

## **Článok 24**

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 1 mesiac pred jej uskutočnením.

## **Časť IV**

### **Platové podmienky**

## **Článok 25**

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

## **Článok 26**

a) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej, než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

b) Podľa §7 ods.4 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ určí tarifný plat všetkým zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce podľa základnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ich zaradil, nezávislé od dĺžky započítanej praxe.

## **Článok 27**

Zamestnancov Mesta, na ktorých sa vzťahuje táto kolektívna zmluva zaraďuje do príslušnej platovej triedy prednosta MsÚ. Podľa finančných možností zamestnávateľ na návrh vedúcich zamestnancov poskytne odmeny ku koncu obidvoch polrokov.

## **Článok 28**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy vo výške funkčného platu:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku / ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracované u zamestnávateľa 2 roky/
- pri dosiahnutí 60 rokov veku / ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracovaných u zamestnávateľa 5 rokov /

Ustanovenia tohto článku sa nevzťahujú na primátora mesta a hlavného kontrolóra mesta.

## **Článok 29**

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 30**

Výplata plátov sa realizuje formou prevodných príkazov na osobné účty zamestnancov v bankových inštitúciách raz mesačne do 25. dňa v nasledujúcom mesiaci.

## **Časť V Ochrana práce**

### **Článok 31**

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravujú Zákony NR SR č.124/2006, 309/2007, 355/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.(§ 146 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam (§ 147 Zákonníka práce ).

## Článok 32

Zamestnávateľ, zamestnanci, ako aj odborová organizácia sa v rámci bezpečnosti práce a požiarnej ochrany budú riadiť podľa čl. 19 Pracovného poriadku.

## Časť VI

### Sociálna oblasť a sociálny fond

## Článok 33

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

## Článok 34

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1,00 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
- ďalším prídélom vo výške 0,50 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Rozdelenie fondu bude v súlade so zákonom o sociálnom fonde a Zásadami tvorby sociálneho fondu.

## Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov možnosť stravovania v reštauračných zariadeniach formou elektronickej stravovacej karty, ktorá bola vybratá formou verejnej súťaže, alebo poukázaním finančného príspevku na účet zamestnanca podľa vlastného rozhodnutia zamestnanca. Hodnota jednej stravovacej poukážky je od 1.1.2023 vo výške **5,10 EUR**. Príspevok zo strany zamestnávateľa bude v súlade so zákonom o sociálnom fonde. Príspevok zo sociálneho fondu na jednu stravovaciu poukážku je **0,62 Eur**. Zamestnávateľ prispieva 55% z hodnoty stravovacej poukážky / od 1.1.2023 je to čiastka vo výške **2,81 Eur** /.

## Článok 36

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v Zásadách tvorby sociálneho fondu zamestnancom. **Zamestnancovi nevzniká nárok na stravovanie v čase jeho ospravedlnenej a platenej neprítomnosti v práci, pokiaľ neodpracoval viac ako 4 hodiny z pracovnej zmeny. Zamestnancovi nevznikne nárok na stravovanie počas čerpania dovolenky a náhradného voľna, počas dočasnej pracovnej neschopnosti, počas ošetrovného, počas čerpania materskej a rodičovskej dovolenky a počas neplateného voľna .**

## Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške za prvé 3 dni 35% a ďalších 7 dní 65% z vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

## Článok 38

Zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom zabezpečí 1-krát za štvrtrok športovo-kultúrny deň na regeneráciu pracovnej sily. Na úhradu nákladov na tieto dni prispeje zamestnávateľ 50% z rozpočtu mesta a 50% zo sociálneho fondu. Výška nákladov je každoročne stanovená v rozpočte sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto KZ.

## Článok 39

1. Zamestnávateľ v spolupráci so ZV v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí organizovanie zájazdov, nákup, respektíve preplatenie vstupeniek na kultúrne a športové podujatia, alebo relaxačné masáže do výšky 10,- Eur polročne.
2. Zamestnávateľ umožní v rámci mimopracovnej aktivity využívať na účely športové a relaxačné priestory Centra voľného času detí v čase, keď CVČD nie je využívané na činnosť na ktorú je zriadené.

## Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok nasledovne:

**životné jubileá:**

-50 rokov veku - 70,- Eur

-55 rokov veku - 80,- Eur

-60 rokov veku - 90,- Eur

Vyplatenie príspevku za uvedené životné jubileum je viazané na odpracovanie najmenej piatich rokov nepretržite u zamestnávateľa do dátumu jubilea.

**pracovné jubileá:**

-10 odpracovaných rokov – 50,- Eur

-15 odpracovaných rokov – 60,- Eur

-20 odpracovaných rokov – 70,- Eur

-25 odpracovaných rokov – 80,-Eur

-30 odpracovaných rokov – 90,-Eur

-35 odpracovaných rokov – 100,-Eur

-40 odpracovaných rokov – 110,-Eur

-pri prvom odchode do dôchodku -120,-Eur

Vyplatenie príspevku pri prvom odchode do dôchodku je viazané na odpracovanie najmenej piatich rokov nepretržite u zamestnávateľa ku dňu odchodu do dôchodku.



## **Článok 41**

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu sociálnu finančnú výpomoc:

- pri úmrtí zamestnanca Mesta pozostalým / manželke, manželovi, deťom / 200,- Eur
- pri úmrtí manžela /manželky /zamestnanca Mesta 200,- Eur
- pri úmrtí neplnoletého dieťaťa zamestnanca Mesta 200,- Eur

## **Článok 42**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške: pre zamestnancov do 40 rokov veku 2 % , pre zamestnancov od 40 rokov veku vrátane 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

## **Článok 43**

Zamestnávateľ poskytne ZV jedenkrát za polrok prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu, pričom rozpočet sociálneho fondu tvorí prílohu tejto zmluvy.

## **Časť VII**

### **Záverečné ustanovenia**

## **Článok 44**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

## **Článok 45**

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 46**

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

## **Článok 47**

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

## **Článok 48**

Táto kolektívna zmluva je platná po podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán

a je účinná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov od 01.01.2023.

#### **Článok 49**

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom rozhodujúcom pracovisku zamestnávateľa, a to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

#### **Článok 50**

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa: 30.12.2022

Za ZO SLOVES pri MsÚ Revúca

Za zamestnávateľa  
primátor mesta Revúca