

V súlade so zákonom č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sa uzatvára táto

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023

medzi zamestnávateľom: Mesto Bytča
zastúpené primátorom mesta Ing. Miroslavom Minárčikom

a kolektívom zamestnancov Mestského úradu v Bytči
zastúpených predsedom základnej organizácie odborového zväzu
Vojtechom Horvátom

Všeobecné ustanovenie

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy /ďalej len KZ/ je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa v mieste, kde v súčasnej dobe sídli a na akékoľvek ich rozšírenie alebo premiestnenie.

Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Čl. 3

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP základnú organizáciu odborového zväzu /ďalej len ZO OZ/ ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Uznáva práva ZO OZ vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety a

kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ v zmysle ZP.

Čl.5

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť ZO OZ a pre aktívnu prácu zvolených funkcionárov ZO OZ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v nevyhnutnom rozsahu voľno s náhradou mzdy na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy.

Čl. 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom ZO OZ vo výške 1 % z čistého mesačného platu na základe písomného súhlasu a pri dodržaní príslušných právnych predpisov. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ najneskôr do 5 dní po termíne vyúčtovania platu.

Pracovnoprávne vzťahy

Čl. 7

Pracovný pomer sa riadi Zákonníkom práce /ďalej ZP / a zamestnanosť sa rieši v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Čl. 8

Zamestnanci sa budú zúčastňovať školení, kurzov a seminárov organizovaných zamestnávateľom za účelom zvyšovania kvalifikácie resp. rekvalifikácie a zúčastnia sa predpísanej skúšky.

Čl. 9

Zamestnanci sa zaväzujú vykonávať zverenú prácu v zmysle pracovnej zmluvy v určenej pracovnej dobe a dodržiavať pracovnú disciplínu podľa § 81 ZP a pracovného poriadku organizácie. Vyvarujú sa jednaniam v rozpore s oprávnenými záujmami organizácie.

Čl. 10

Pracovné spory pri porušení ustanovení KZ /v oblasti miezd, pracovnej doby, dovolení, právnych, sociálnych, bezpečnostných predpisov, výpovedí/ sa riešia osobne, príp. za účasti člena výboru ZO OZ, pokiaľ nedôjde k dohode. Spory medzi organizáciou a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy. Na písomnú sťažnosť zaslanú nadriadenému obdrží zamestnanec písomnú odpoveď do 15 kalendárnych dní.

Čl.11

Pri nástupe nových zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ ich preukázateľne

oboznámi so zásadami OBP, PO a pracovným poriadkom organizácie.

Čl. 12

Nadčasová práca musí byť dohodnutá alebo nariadená príslušným vedúcim organizácie -v prípade verejného záujmu alebo prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce v zmysle § 97 ods. 5 ZP.

Čl. 13

1. Porušenie pracovnej disciplíny sa rozumie porušenie ustanovení ZP a ostatných pracovno-právnych, všeobecne záväzných predpisov a pracovného poriadku organizácie.
2. Pracovný poriadok pojednáva podrobnejšie porušenia pracovnej disciplíny.
3. V prípade preukázateľného závažného a opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny môže dať organizácia zamestnancovi výpoveď alebo s ním zrušiť pracovný pomer.
4. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu, inak je neplatný.

Čl. 14

1. Pracovný čas je 37 a pol hodiny týždenne.
2. Pracovný čas a jeho podmienky určuje vnútorná smernica zamestnávateľa č. 2/2016 o pracovnom čase zamestnancov Mesta Bytča.
3. Zamestnávateľ môže povoliť zamestnancovi úpravu pracovného času podľa § 90 ods. 11 ZP.
4. Za nevyhnutne potrebný čas, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v prípade prekážok na strane zamestnanca v zmysle § 141 ods. 2 písm. a/ bodu 1 a 3, písm. c/ a d/ sa považuje jeden deň ustanoveného týždenného pracovného času, v prípade prekážok v zmysle § 141 ods. 2 písm. a/ bodu 1 a 3, písm. c/ a d/ najdlhšie do 19. hodiny u zamestnancov, ktorých ustanovený pracovný čas trvá aj v čase od 15.00 hod do 19.00 hod. To neplatí v prípade návštevy lekárskej služby prvej pomoci.
5. Zamestnancom vykonávajúcim opatrovateľskú službu a zamestnancom, na mzdy ktorých sa poskytuje príspevok v zmysle zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení zmien a doplnkov môže byť predĺžený alebo opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu viac ako dvakrát do dvoch rokov alebo nad dva roky v zmysle § 48 ods. 4 písm. d/, najdlhšie však do doby trvania uzatvorených dohôd medzi zamestnávateľom a Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline o poskytnutí príslušného príspevku podľa zák. č. 5/2004 Z. z.

Čl. 15

Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 1 Zákonníka práce je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa preukázateľne trvale stará o dieťa.

Čl. 16

Zamestnávateľ bude informovať ZO OZ o pripravovaných štrukturálnych zmenách, ktoré budú súvisieť s prechodom pracovno-právnych vzťahov /§ 29 ZP/ ako i ďalšie opatrenia /§ 233 ZP/.

Čl. 17

Zamestnávateľ podľa § 74 ZP je povinný prerokovať s odborovou organizáciou prípady rozviazania pracovného pomeru vyplývajúce z § 63 a § 68 ZP. ZO OZ je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmych pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Čl. 18

1. Zamestnancom, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v ZP v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ odstupné, a to vo výške:

- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
- piatich funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby,
- šiestich funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby.

2. Zamestnancom, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v ZP v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí zamestnávateľ odstupné, a to vo výške:

- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
- troch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- piatich funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- šiestich funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- siedmich funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

Platové podmienky

Čl. 19

1. Odmeňovanie sa uskutočňuje podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a platného nariadenia vlády. Pôsobnosť mestského zastupiteľstva nie je tým dotknutá.
2. Pri odmeňovaní zamestnancov, ktorí v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. v platnom znení vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce a sú zaradení v 14. stupni príslušnej tabuľky (tvorí prílohu zákona) a majú odpracované nad 40 rokov, sa za každé ďalšie 4 roky praxe zvýši osobný príplatok o sumu rozdielu tarifného platu medzi 13. a 14. stupňom platnej príslušnej tabuľky. Suma navýšenia osobného príplatku sa zaokrúhli na 50 eurocentov nahor.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom vykonávajúcim pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. ďalší plat vo

výške funkčného platu, a to v dvoch častiach - k 30.6. a k 30.11. bežného roka, ak sú dostatočné finančné prostriedky a pri splnení podmienok zo strany zamestnanca na vyplatenie tohto ďalšieho platu vyplývajúcich zo Zákonníka práce a Pracovného poriadku Mestského úradu v Bytči, t.j. krátený podľa dĺžky trvania pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku a o prekážky v práci v zmysle § 136 ods. 2 a § 141 ods. 1 ZP. Výška vyplatennej časti ďalšieho platu sa zaokrúhli na 50 eurocentov nahor. Uvedené sa netýka zamestnancov, na mzdy ktorých sa poskytuje príspevok v zmysle zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení zmien a doplnkov.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere: odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške funkčného platu; pri životnom jubileu 60 rokov veku, ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov, vo výške funkčného platu.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere po splnení zákonných podmienok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere po splnení zákonných podmienok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo, ak starostlivosť o vozidlo je nad rámec pracovných povinností príplatok mesačne v sume 20,- €.
7. Bližšie podmienky vyplácania mzdy sú obsiahnuté v pracovnom poriadku.

Čl. 20

Zamestnávateľ bude informovať výbor ZO OZ a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov ako aj o pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

Sociálna oblasť

Čl. 21

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa zriaďuje z rozpočtu mesta sociálny fond vo výške 1,5 % z objemu mzdových prostriedkov v súlade s platnými predpismi, ktoré použitie sa uskutočňuje nasledovne:

- a/ 90% ako príspevok na stravovanie,
- b/ 10 % ako príspevok na regeneráciu pracovnej sily a dopravu pre zamestnanca v stálom pracovnom pomere.

Čerpanie podľa bodu a/ je mesačné /pri splátkach faktúr/, podľa bodu b/ v peňažnej forme do 10.12. bežného roka.

Doplňkové dôchodkové sporenie a zabezpečenie zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti

Čl. 22

1. Zamestnávateľ sa zúčastňuje na doplnkovom dôchodkovom sporení svojich zamestnancov podľa platných právnych predpisov. Doplnkovým dôchodkovým sporením (ďalej DDS) prispieva poistencovi na zlepšenie kvality jeho ďalšieho života po skončení pracovnej aktivity a umožňuje získanie doplnkového dôchodkového príjmu v starobe alebo invalidite alebo pozostalostného dôchodku pre pozostalého po poistencovi.
2. Každý zamestnanec má právo stať sa sporiteľom, ak splnil podmienku čakacej doby uplynutím 3 mesiacov pracovného pomeru u zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ uzatvorí s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou resp. viacerými DDS podľa záujmu zamestnancov zamestnávateľskú zmluvu.
4. Súčasťou zamestnaneckej zmluvy je dávkový plán, jeho zmeny a doplnky a stanovenie výšky zamestnávateľského príspevku, ktorý je minimálne 3,32 €.
5. Odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy je možné iba zo zákonom stanovených dôvodov.
6. Pokiaľ nie je v tomto článku podrobnejšia úprava, odkazuje sa na zákon o doplnkových dôchodkových sporiteľniach a dávkový plán príslušnej DDS.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého dňa do desiateho dňa vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu.

Čl. 23

Na stravovanie zabezpečené pre zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacích poukázok v elektronickej forme v sieti zmluvných stravovacích zariadení zamestnávateľ prispieva z prostriedkov organizácie 55 % z hodnoty jedného obeda /stravovacej poukázky v hodnote 5,10 €/ na zamestnanca a deň v zmysle ZP.

V zmysle § 152 ods.7 písm. c/ ZP sa okruh osôb, ktorým sa poskytuje závodné stravovanie rozširuje o primátora mesta.

Závodné stravovanie sa bude poskytovať tiež zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci t.j. počas čerpania dovolenky, počas plateného voľna v zmysle čl. 25 tejto zmluvy, počas pracovnej neschopnosti podľa zákona č. 462/2003 Z. z. za pracovné dni v rámci prvých 10 kalendárnych dní a ošetrovania člena rodiny podľa § 42 zákona č. 461/2003 z. z. za pracovné dni v rámci prvých 10 kalendárnych dní, počas pracovného voľna z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení, počas sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie v zmysle § 141 ods. 2 písm. a/ bodu 1 a 3, písm. b/ a c/ Zákonníka práce alebo úmrtia rodinného príslušníka v zmysle § 141 ods. 2 písm. d/ Zákonníka práce.

Čl. 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov nákup pracovných odevov a ochranných pomôcok v rámci platných smerníc.

Čl. 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s deťmi do 10 rokov dva dni plateného voľna do roka; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Záverečné ustanovenie

Čl. 26

1. Zmluva sa vyhotovuje v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zmluvná strana obdrží jedno vyhotovenie. Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania obidvoma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovej stránke Mesta Bytča a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti.
2. Zmluva sa uzatvára pre rok 2023. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, prípadne na obdobie do podpísania novej zmluvy, ak pred ukončením

doby platnosti nebude uzavretá nová zmluva.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať ustanovenia a plniť prijaté záväzky, ktoré budú vyhodnocovať na základe požiadavky hociktorej zmluvnej strany.
4. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to v písomnej forme. Druhá strany najneskoršie do 15 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatku ku KZ písomne odpovie na predložený návrh.
5. Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 3 1 2023.

Vojtech Horvát
predseda ZO OZ



Ing. Miroslav Minárčík
primátor mesta

7