

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb.

o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

MESTO MODRA

zast. Jurajom Petrakovičom, primátorom mesta Modry

sídlo: Dukelská 38, 900 01 Modra

IČO: 00 304 956

(ďalej len "zamestnávateľ")

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri meste Modra**

zast. Eva Hornáčková, predsedníčka a Mária Blechová, tajomníčka

(ďalej len "základná organizácia")

uzatvárajú

túto kolektívnu zmluvu

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- 1) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- 2) pracovnoprávne vzťahy,
- 3) platové podmienky,
- 4) sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov 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 základnej organizácie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ 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. Základná organizácia oznámi zamestnávateľovi termíny využitia miestností vopred.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou mzdy v sume ich zmluvného platu.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude pozývať zástupcu základnej organizácie na každú poradu MsÚ, 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 základnej organizácii.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vydá organizačný poriadok alebo doplnky na jeho aktualizáciu len po prerokovaní so základnou organizáciou.

Článok 12

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

Článok 13

Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci v zmysle zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zák. č. 314/2001 Z.z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov.

Článok 14

Zamestnávateľ hradí všetky náklady spojené s rekvalifikáciou a školením, ktoré sú potrebné na výkon pracovnej činnosti zamestnanca, ak zamestnávateľ s rekvalifikáciou zamestnanca súhlasí. Zamestnanci sú povinní absolvovať školenia, kurzy a semináre organizované zamestnávateľom pre výkon funkcie a za účelom zvyšovania si kvalifikácie a odbornosti, podrobovať sa predpísanej skúške, ako aj samoštúdiom si zvyšovať kvalifikáciu. V prípade neodôvodneného odmietnutia nástupu na školenia kurzy, semináre a vzdelávania, ktoré sú potrebné na výkon funkcie, sa také odmietnutie bude považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 15

1) V záujme zvýšenia efektívnosti práce pre občanov mesta Modra sa zavádza pružný pracovný čas pre zamestnancov mesta a uplatňuje sa ako pružný pracovný týždeň.

2) Denný pracovný čas – Mestského úradu, Dukelská 38 a kancelária prvého kontaktu (KPK), Štúrova 59:

Deň	Začiatok prac. doby		Obedňajšia prestávka v časovom intervale v trvaní 0:30 hod.	Koniec prac. doby		Obedňajšia prestávka pre klientov	Odpracované hodiny s obedom
	Pracovný čas					Úrad uzamknutý	
	Čas pre klientov						
Pondelok	7:30	8:00	11:00 - 14:00	16:00	16:30	11:00 - 12:00	8:30
Utorok	7:30	8:00	11:00 - 14:00	16:00	16:30	11:00 - 12:00	8:30
Streda	7:30	8:00	11:00 - 14:00	17:00	17:30	11:00 - 12:00	9:30
Štvrtok	7:30	8:00	11:00 - 14:00	15:30	16:00	11:00 - 12:00	8:00
Piatok	7:30	8:00	11:00 - 12:00	13:00	13:30	11:00 - 12:00	5:30

3) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 0:30 hodiny v časom intervale uvedenom v tabuľkách denný pracovný čas.

4) Po dohode s primátorom mesta a zástupcom primátora MsÚ je možné pracovnú dobu upraviť inak, a to aj individuálne.

5) Zamestnanci mestskej polície vykonávajú pracovnú činnosť v dvojzmennej prevádzke, v nepravidelných pracovných zmenách podľa plánu výkonu služieb určených náčelníkom mestskej polície v rozpise plánu práce na príslušný mesiac. Zmeny v pláne výkonu služieb je možné uskutočniť v prípade potreby zabezpečovania verejného poriadku pri kultúrnych, spoločenských, cirkevných alebo športových akciách uskutočnených mestom, alebo na území mesta, prírodných katastrofách a mimoriadnych udalostiach.

6) Zamestnávateľ môže zamestnávať zamestnancov na dobu určitú maximálne na 8 mesiacov na obdobie od apríla do novembra každý rok na vykonávanie prác v extraviláne mesta počas vegetačného obdobia.

Článok 16

Práca nadčas bude nariadovaná len v prípadoch prechodnej alebo naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem a najviac v rozsahu, ktorý povoľuje zákon.

Článok 17

Prácu nadčas možno vykonávať na základe oprávneného pokynu alebo predchádzajúceho súhlasu primátora mesta, alebo zástupcu primátora a najviac v rozsahu, ktorý povoľuje zákon. Za prácu nadčas sa prednostne poskytne náhradné voľno bez náhrady mzdy spravidla do troch kalendárnych mesiacov. Vo výnimočných prípadoch po predchádzajúcom súhlase primátora mesta sa za prácu nadčas vykonanú zamestnancami mesta najmä v dňoch pracovného pokoja vyplatí náhrada mzdy.

Článok 18

1) Zamestnancom patrí dovolenka na zotavenie v trvaní **jedného týždňa nad rámec ustanovený zákonom**. Zamestnanec si do nového roku môže preniesť **maximálne 10 dní** dovolenky a tieto musí vyčerpať **do 31.5. aktuálneho roku**. Termín čerpania dovolenky nad rámec tohto limitu po predchádzajúcom schválení zamestnávateľom.

2) Zamestnanec má nárok počas kalendárneho roka na 2 dni individuálneho pracovného voľna (t. j. voľno na zotavenie, regeneráciu, relax a oddych).

Nárok na čerpanie nie je:

1) Ak si zamestnanec prenesie k 1.1. kalendárneho roka viacej dovolenky ako 10 dní.

2) Ak si zamestnanec do 31.5. kalendárneho roka úplne nevyčerpá prenesenú dovolenku.

Nárok na čerpanie je:

- 1) Ak zamestnanec odpracoval minimálne 6 mesiacov počas kalendárneho roka.
- 2) Ak je prenesená dovolenka v počte 10 dní za predchádzajúci kalendárny rok úplne vyčerpaná ku dňu 31.05.
- 3) Individuálne voľno je možné čerpať kedykoľvek počas kalendárneho roka za podmienky úplného vyčerpania prenesenej dovolenky.

Počas dní individuálneho pracovného voľna má zamestnanec nárok na plnú náhradu mzdy. Dni individuálneho pracovného voľna sa môžu použiť podľa vlastného uváženia zamestnanca a musia sa čerpať jednotlivo. Čerpanie individuálneho voľna nemôže byť dôvodom prerušenia a následne pokračovania dovolenky (môže byť spojené s dovolenkou na začiatku, alebo na konci čerpania, ale individuálne voľno dovolenku nemôže prerušovať). Nárok na čerpanie individuálneho pracovného voľna zaniká ku dňu 31.12. kalendárneho roka, v ktorom tento nárok síce vznikol, ale nebol vyčerpaný (t. j. nie je ho možné prenášať a čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku).

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, **odstupné** nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 písm. a) až d) a podľa ods. 2 písm. a) až e) Zákonníka práce **vo výške jedného zmluvného platu** zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

Článok 20

1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce **vo výške jedného priemerného platu zamestnanca**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

1.1) Pri splnení podmienky odpracovaných rokov v samospráve, zamestnávateľ vyplatí ďalšie **odchodné** zamestnancovi **vo výške jedného priemerného platu** - ak odpracoval v samospráve viac ako 5 rokov.

2) Pri prvom skončení pracovného pomeru ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce **vo výške jedného priemerného platu** zamestnanca.

2.1) Pri splnení podmienky odpracovaných rokov v samospráve, zamestnávateľ vyplatí ďalšie **odchodné** zamestnancovi vo **výške jedného priemerného platu** - ak odpracoval v samospráve viac ako 5 rokov.

Článok 21

Zamestnávateľ bude 1x ročne predkladať základnej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať základnú organizáciu s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 22

Základná organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi základná organizácia zamestnávateľovi dva týždne pred jej uskutočnením a výsledky kontroly s prípadnými navrhovanými opatreniami na nápravu odovzdá zamestnávateľovi bezprostredne, najneskôr však do 10 pracovných dní po vykonanej kontrole.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 23

1) Mzdové podmienky sa stanovujú na základe štvrtej časti Zákonníka práce a upravujú spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, ďalšej mzdy, mimoriadnych odmien a odmien pri pracovnom a životnom výročí.

2) Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie hrubej, resp. zmluvnej mzdy vrátane mzdových zvýhodnení.

3) Zložky mzdy sú:
zmluvný plat (hrubá mzda)
mzdové príplatky :
a) za prácu nadčas
b) za prácu vo sviatok
c) za prácu v noci
d) za sobotu alebo nedeľu
e) za pohotovosť

Ďalšie zložky mzdy (nenárokovateľné) sú:
odmena (prémie)
ďalšia mzda

- 3) Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje zmluvný plat. Zmluvná /hrubá/ mzda sa dojednáva medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
- 4) Za splnenie mimoriadnej jednorazovej úlohy alebo za dlhodobé osobitne kvalitné plnenie úloh a osobnú aktivitu možno poskytnúť zamestnancovi odmenu. Odmenu priznáva štatutárny zástupca – primátor, alebo odmenu priznáva – primátor na návrh priameho nadriadeného zamestnancovi.
- 5) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi za hodinu práce príplatok vo výške 30% jeho priemerného zárobku.
- 6) Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi za hodinu práce príplatok vo výške 100% jeho priemerného zárobku, príplatok a zamestnancovi vyplatí podľa skutočne odrobených hodín počas sviatku od 0.00 hod. – 24.00 hod.
- 7) Za nočnú prácu patrí zamestnancovi za hodinu práce príplatok vo výške 25% jeho priemerného zárobku, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce, príplatok sa zamestnancovi vyplatí podľa skutočne odrobených hodín počas noci od 0.00 hod. – 24.00 hod.
- 8) Za prácu v sobotu patrí zamestnancovi za hodinu práce príplatok vo výške 30% jeho priemerného zárobku, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce, príplatok sa zamestnancovi vyplatí podľa skutočne odrobených hodín počas soboty od 0.00 hod. – 24.00 hod.
- 9) Za prácu v nedeľu patrí zamestnancovi za hodinu práce príplatok vo výške 40% jeho priemerného zárobku, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce, príplatok sa zamestnancovi vyplatí podľa skutočne odrobených hodín počas nedele od 0.00 hod. – 24.00 hod.
- 10) Ak zamestnanec absolvuje celodenné vyšetrenie u lekára alebo sprevádza člena rodiny, patrí mu náhrada mzdy za celý čas neprítomnosti zamestnanca v práci.
- 11) Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať každoročne valorizáciu platov v nadväznosti na priemernú mzdu v národnom hospodárstve.
- 12) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že mzdové prostriedky na nové pracovné pozície budú vytvorené iba v prípade, že mzdové prostriedky v rozpočte to budú umožňovať.
- 13) Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovávať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 24

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, najneskôr do 10 dňa príslušného mesiaca. Ak výplatný deň pripadne na deň pracovného pokoja, mzda sa vypláca v posledný pracovný deň pred týmto termínom. Vyúčtovanie mzdy je vyplácané bezhotovostne poukázaním na osobný účet zamestnanca v slovenskom peňažnom

ústave alebo v hotovosti v pokladni zamestnávateľa. Na základe požiadavky zamestnanca a po odsúhlasení zo strany primátora mesta je možné vyplatiť aj preddavok na mzdu.

Článok 25

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov **vo výške jedného zmluvného platu**.

2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov **vo výške 500 €**.

3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **jednorazovú odmenu** za nepretržité odpracované roky u zamestnávateľa. Táto bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac, kedy zamestnanec pracovné jubileum dosiahol. Odmena za pracovné jubileum bude poskytnutá z rozpočtu mesta na mzdy mestského úradu a mestskej polície nasledovne:

Dĺžka nepretržitých odpracovaných rokov	Výška odmeny v €
5 rokov	100
10 rokov	150
15 rokov	200
20 rokov	250
25 rokov	300
30 rokov a každých ďalších 5 rokov	350

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie doplnkového dôchodkového poistenia zamestnancom. Pravidlá poskytovania doplnkového dôchodkového poistenia budú rozpracované v osobitnej prílohe v súlade so zák. č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa dohody zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje 1x ročne prerokovať so základnou organizáciou čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 28

Príspevok na DDS

Zamestnávateľ na základe zamestnávateľskej zmluvy a zamestnaneckej zmluvy bude platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, alebo príspevky na účelové dôchodkové sporenie vo výške 3,0 % zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca, ktorý je účastníkom tohto sporenia na základe dohody o zrážkach zo mzdy mesačne.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 29

Zamestnávateľ v záujme zabezpečenia sociálnych potrieb zamestnancov tvorí sociálny fond ako úhrn povinného a nepovinného prídeltu vo výške 1,5% objemu skutočne vyplatených finančných prostriedkov v rámci odmeňovania zamestnancov v bežnom roku zamestnancom v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie, alebo formou stravných lístkov.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok, alebo stravné lístky zamestnancom aj počas dovolenky a počas 2 dní individuálneho pracovného voľna.

Článok 32

Podľa § 152 ods. 8 písm. c Zákonníka práce, zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3 menovaného paragrafu o primátora mesta a zástupcu primátora.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

O použití sociálneho fondu rozhoduje primátor mesta podľa zásad použitia sociálneho fondu po dohode so základnou organizáciou. Zásady použitia sociálneho fondu tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 34

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ poskytne príslušníkom MsP, ktorí plnia úlohy v súlade so zákonom o obecnej polícii a ktorí odpracovali u zamestnávateľa nepretržite 3 roky na liečebný pobyt so zdravotnými procedúrami v rozsahu min. 3 dni príspevok 200 €. Kúpeľný pobyt – liečebný pobyt sa absolvuje v kúpeľoch, je zameraný na liečbu a prevenciu ochorení, zahŕňa mnohé procedúry, ktoré majú liečebný charakter a pobyt sa zvyčajne začína lekárskou prehliadkou. Na uplatnenie si nároku na príspevok sa vyžaduje predloženie účtovného dokladu z príslušného zariadenia a doklad o úhrade, ktorý potvrdzuje absolvovanie takéhoto pobytu a výšku oprávnených výdavkov. O tento si môže príslušník MsP požiadať každé ďalšie odpracované 3 roky. Tento príspevok podlieha všetkým odvodom.

Článok 35

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu (napr. živelná pohroma, ťažký úraz zamestnanca, smrť zamestnanca, smrť blízkeho člena rodiny, dlhodobá PN).

Zamestnávateľ poskytne z rozpočtu mestskej polície pozostalým po zamestnancovi, **príslušníkovi MsP**, ktorý bol usmrtený, resp. došlo k jeho usmrteniu pri plnení úloh v súlade so zákonom o obecnej polícii finančnú výpomoc **vo výške 2500 €**.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 36

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 37

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

Článok 38

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

Článok 39

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 40

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

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2024 s účinnosťou od 01.01.2023. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 42

Kolektívna zmluva bola podpísaná v Modre dňa

30 -12- 2022

Eva Hornáčková
predsedníčka ZV

Mária Blechová
tajomníčka ZV

Juraj Petrakovič
primátor mesta Modry

.....
eľa

14-0092-0107
Mestský odborový zväz verejnej správy
ZÁVODNÝ VÝBOR
Mestský úrad
01 MODRA, Dukelská 38

 MESTO MODRA
Mestský úrad
Dukelská 38
900 01 Modra
-11-