

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

ZMLUVNÉ STRANY :

1) Zamestnávateľ:

Mesto Kežmarok
Hlavné námestie 1
060 01 Kežmarok
zastúpené PhDr. Mgr. Jánom Ferenčákom, MBA, primátorom mesta –
štatutárnym zástupcom zamestnávateľa

ďalej len „zamestnávateľ“

a

2) Odborová organizácia:

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu SLOVES pri meste Kežmarok
Hlavné námestie 1
060 01 Kežmarok
zastúpená JUDr. Máriou Gibľákovou, predsedníčkou odborovej organizácie

ďalej len „odborová organizácia“

ďalej spolu „zmluvné strany“

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2023 a 2024

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
 - pracovnoprávne vzťahy
 - platové podmienky zamestnancov
 - sociálna oblasť a sociálny fond.

3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje a je záväzná pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľa ako aj na bývalých zamestnancov – dôchodcov v rozsahu vymedzenom jednotlivými článkami (za dôchodcu na účely tejto zmluvy sa považuje ten, kto odišiel do dôchodku ako zamestnanec mesta Kežmarok – mestského úradu, mestskej polície a jeho zariadení bez právnej subjektivity a odpracoval u zamestnávateľa (mesta Kežmarok) najmenej 10 rokov). Táto kolektívna zmluva sa primerane vzťahuje aj na primátora mesta a zástupcu primátora, ak je tento dlhodobo plne uvoľnený na výkon funkcie a to v tých ustanoveniach, ktoré nie sú v rozpore s osobitnými právnymi predpismi upravujúcimi postavenie volených funkcionárov samosprávy.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ vytvorí podmienky na činnosť odborovej organizácie a uhradí náklady spojené s využívaním priestorov zamestnávateľa na schôdzkovú činnosť členov odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne:
 - a) maximálne dvom zamestnancom – členom závodného výboru pracovné voľno s náhradou mzdy za účasť na odborárskom vzdelávaní v rozsahu najviac 1 deň v kalendárnom roku.
 - b) všetkým členom ZO dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy za účasť na výročnom dni odborov jedenkrát v kalendárnom roku, druhý deň venovaný verejnoprospešnej činnosti.
4. 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.
5. Zamestnávateľ bude rešpektovať práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a právomoci odborovej organizácie a bude vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborov.

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zmluvné strany sa na základe § 48 ods. 4 písm. d) ZP dohodli, že predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú nad rámec stanovený ZP možno v týchto prípadoch:
 - a) vzniku pracovného pomeru zamestnanca predchádza Dohoda alebo Zmluva zamestnávateľa s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ministerstvom resp. inou štátnou organizáciou alebo inštitúciou, pričom platnosť zmluvného vzťahu je obmedzená na dobu určitú a od zamestnávateľa sa vyžaduje len spolufinancovanie,
 - b) vytvorenie pracovného miesta zamestnanca vyplýva zo schváleného projektu, ktorým zamestnávateľ uspel u príslušného vyzývateľa tohto projektu,
 - c) ide o vykonávanie pracovných činností remeselných, manuálnych, alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce,
 - d) ide o zamestnanca, ktorý vykonáva koordinovanie menších obecných služieb,
 - e) ide o zamestnanca, ktorý vykonáva terénnu sociálnu prácu,

f) ide o zamestnanca, ktorý vykonáva opatrovateľskú službu v domácnosti klienta.

2. Pracovný čas zamestnancov je 37 a 1/2 hodiny týždenne, pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne, pre príslušníkov mestskej polície pracujúcich v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný čas sa bude uplatňovať spôsobom pružného pracovného času.
3. Pružný pracovný čas sa bude uplatňovať podľa § 88 ods. 5 ZP formou pružného pracovného mesiaca, čo znamená, že v príslušnom kalendárnom mesiaci je zamestnanec povinný odpracovať celý pracovný čas určený pre daný mesiac podľa zamestnávateľom určeného rozvrhu základného a voliteľného pracovného času, pričom dĺžka pracovnej zmeny (vrátane prestávky na jedenie a odpočinok) môže byť najviac 10 hodín.
4. Pracovné voľno bez náhrady mzdy aj z iných dôvodov, ako sú uvedené v ZP môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca. Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy (tzv. neplatené pracovné voľno) musí byť riadne zdôvodnená a musia k nej byť doložené príslušné doklady (napr. vážne zdravotné problémy člena rodiny, pohreb v zahraničí a pod.). Neplatené pracovné voľno sa poskytuje najdlhšie na obdobie dvoch mesiacov v kalendárnom roku. Zamestnávateľ takéto pracovné voľno môže poskytnúť len v prípade, ak sa zamestnanec zaviazal počas neho uhrádzať poisťné do príslušných fondov a poisťovní sám.
5. Na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri nepretržitom odpracovaní u zamestnávateľa mesto Kežmarok jednorazový finančný dar vo výške:
 - pri nepretržitom odpracovaní 20 rokov 100,- Eurza každých ďalších odpracovaných 10 rokov u zamestnávateľa mesto Kežmarok sa príspevok zvyšuje o 50,- Eur, spolu maximálne do výšky 150,- Eur.
6. Zamestnávateľ poskytne za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 a 60 rokov veku odmenu zo mzdového fondu vo výške jedného funkčného platu.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP. Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP vo výške jedného funkčného platu.
9. Zamestnancom, ktorí boli ocenení Jánskeho plaketou a Kňazovického medailou môže zamestnávateľ poskytnúť jednorazový príspevok zo sociálneho fondu, a to:
 - bronzová 50 Eur
 - strieborná 100 Eur
 - zlatá 150 Eur

- diamantová 200 Eur
 - Kňazovického ... 200 Eur
10. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v súlade s § 152 ZP v reštauráciách a stravovacích zariadeniach na území mesta formou využitia stravných lístkov alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie.
 11. Stravovanie zamestnávateľ zabezpečí vrátane dovolenky. Povinnosť zabezpečiť stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.
 12. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí stravovanie aj zástupcovi primátora, v prípade, ak bude dlhodobo plne uvoľnený na výkon svojej funkcie.
 13. Príslušníkom mestskej polície a operátorom mestského kamerového systému, pultu centrálnej ochrany objektov a tiesňovej linky „159“ pracujúcim v 12 (dvanásť) hodinových zmenách zamestnávateľ poskytne za odpracovanú 12 (dvanásť) hodinovú zmenu jeden a pol stravného lístka (§ 152 ods. 2 ZP).“
 14. Závodný výbor v súlade s § 239 ZP uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi najmenej 5 dní vopred pred jej uskutočnením.

Článok 4

Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov sa riadi zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje táto kolektívna zmluva sú zaradovaní do platových tried podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú vykonávajú v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na ich vykonávanie. Odmeňovanie hlavného kontrolóra sa riadi zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. Odmeňovanie zamestnancov, ktorých pracovný pomer bol uzatvorený na základe dohody zamestnávateľa s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, na základe schváleného projektu, zamestnancov – koordinátorov aktívnej činnosti a menších obecných služieb sa riadi Zákonníkom práce. Zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce sú zaradovaní do platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 a 5 zák. č. 553/2003 Z. z.).
3. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v roku 2023 upraví stupnice platových taríf zamestnancov v súlade s príslušným Nariadením vlády SR v zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2023.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom v roku 2023 odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať v súlade so zákonom osobný príplatok.

Článok 5

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Závodný výbor má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP. Konkrétne úlohy na úseku BOZP vykonáva zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj ďalšími právnymi predpismi upravujúcimi túto oblasť a vnútroorganizačnými normami zamestnávateľa.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že dovolenka na zotavenie zamestnancov je 5 (päť) týždňov. Dovolenka o výmere 6 (šesť) týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že ustanovenie odseku 3 sa vzťahuje aj na primátora mesta a zástupcu primátora dlhodobo plne uvoľneného na výkon svojej funkcie.
4. Zamestnanci sa môžu zúčastniť domácej rekreácie v rekreačnom stredisku v Dolnej Strehovej za týchto podmienok:
 - počet lôžok na chate je 8 (2 chatky po 4 lôžka)
 - záujemcovia sú povinní písomne sa prihlásiť závodnému výboru najneskôr do 30.4. príslušného roka,
 - výber záujemcov uskutočňuje závodný výbor najneskôr do 15.5. príslušného roka s tým, že uprednostnení sú členovia odborov a prihliada sa aj na pridelenie rekreácie v minulých rokoch,
 - týždenný poplatok za jednu chatku:

- pre zamestnancov a členov odborovej organizácie	je	33,- Eur
- pre ostatných záujemcov	je	50,- Eur

a je príjmom sociálneho fondu,
 - v prípade vážneho dôvodu, pre ktorý zamestnanec nemôže nastúpiť na rekreáciu je povinný oznámiť túto skutočnosť závodnému výboru najneskôr týždeň pred nástupom resp. zabezpečiť si za seba náhradu, v opačnom prípade je povinný uhradiť 50 % týždenného poplatku stanoveného za pobyt ako sankciu. Túto sankciu zamestnanec nemusí uhradiť v tom prípade, ak preukáže, že na rekreáciu nemohol nastúpiť pre náhlu chorobu, ochorenie manžela/manželky alebo dieťaťa, pre úmrtie v rodine alebo z dôvodu inej nepredvídanej udalosti (napr. živelná pohroma a pod.),
 - rekreácia sa uskutočňuje v týždenných turnusoch s nástupom v sobotu do 17.00 hod.
 - poplatok sa platí do pokladnice na MsÚ pred nástupom na rekreáciu.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov, okrem zamestnancov čerpajúcich materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a pracovné voľno bez náhrady mzdy zorganizujú minimálne jeden ozdravný deň do roka pre všetkých zamestnancov.

Úhrada nákladov sa bude realizovať z prostriedkov sociálneho fondu a z vlastných zdrojov zamestnancov v súlade so zákonom o sociálnom fonde.

6. Zamestnávateľ a závodný výbor sa dohodli na účasti zamestnávateľa a zamestnancov na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) v súlade so zák. č. 650/2004 Z. z. Zamestnávateľ sa pri uplatňovaní systému DDS v organizácii neviaže na žiadnu konkrétnu doplnkovú dôchodkovú poisťovňu.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS je dohodnutá medzi zmluvnými stranami vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov – poistencov.
8. Zamestnávateľ a závodný výbor budú nápomocní pri preklenutí mimoriadne ťaživej situácie zamestnanca v prípade úrazu, ťažkej choroby zamestnanca (dlhodobá PN – v trvaní viac ako 6 mesiacov), smrti zamestnanca alebo jeho manžela, manželky resp. dieťaťa, s ktorými žije v spoločnej domácnosti, na základe písomnej žiadosti predloženej závodnému výboru. Vzniknuté prípady sa budú riešiť individuálne. Sociálnu pomoc zo sociálneho fondu je možné priznať na základe dohody závodného výboru a zamestnávateľa **individuálne maximálne do výšky 300 Eur**.

Zamestnávateľ a závodný výbor poskytnú príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a to príspevok pri úmrtí zamestnanca, resp. bývalého zamestnanca na veniec vo výške 50,- Eur.

9. Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa bude tvoriť
 - a) povinným prídélom vo výške 1 % z vyplatených hrubých miezd podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % z vyplatených hrubých miezd,
 - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.
10. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz polročne. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu a tejto KZ.

Článok 6

Záverečné ustanovenia

1. Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2024. Ak do 31.12.2024 zmluvné strany neuzavrú novú Kolektívnu zmluvu, účinnosť tejto Kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do uzatvorenia novej Kolektívnej zmluvy.
3. Prípadné zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a nadobúdajú účinnosť deň nasledujúci po dni zverejnenia príslušného dodatku.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto Kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a Závodného výboru.

5. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto Kolektívnej zmluvy, aby zmluva bola k dispozícii každému zamestnancovi a to v elektronickej podobe. V písomnej forme bude uložená na útvare PAM a u odborového orgánu.
6. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v troch origináloch, pričom odborový zväz dostane jedno vyhotovenie a zamestnávateľ dve vyhotovenia.

V Kežmarku, dňa 21.04.2023

V Kežmarku, dňa 21.04.2023

Za zamestnávateľ'a:

Za ZO SLOVES:

PhDr. Mgr. Ján Ferenčák, MBA
primátor mesta Kežmarok
v. r.

JUDr. Mária Gibľáková
predsedníčka odborovej organizácie
SLOVES pri meste Kežmarok
v. r.

