

KOLEKTÍVNA ZMLUVA **pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), a zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Veľký Meder, zastúpené primátorom mesta

PaedDr. Marianom Soókym
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade vo Veľkom Mederi
zastúpená predsedníčkou závodného výboru

Mgr. Zsuzsanna Balogh a

Bc. Margitou Bábicsovou podpredsedníčkou závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I **Všeobecné ustanovenia** **Článok 1**

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania v súlade so zákonom č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok, benefitov a podmienok zamestnávania.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa uvedeného v §1 ods. 1 písm. b) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 2

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky zamestnancov,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, a zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie.

Článok 4

1. 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 čo vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie (napr. na administratívne a technické práce atď.) pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 8 hodín mesačne.

Článok 8

1. 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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu 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 vopred.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny. Pracovno-právne vzťahy upravuje Zákonník práce, Kolektívna zmluva, vyššia kolektívna zmluva, organizačný poriadok, pracovný poriadok a iné pracovno-právne predpisy.

Článok 11

1. Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

1. Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas 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 pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Rozvrhnutie pracovného času je určené v platnom pracovnom poriadku.
3. Na základe písomnej žiadosti zamestnanca, môže zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru odborovej organizácie povoliť vhodnú úpravu týždenného pracovného času. Predchádzajúci súhlas odborovej organizácie vyžaduje len v prípade, ak zamestnanec a zamestnávateľ nevedia dohodnúť.
4. Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 13

1. Prestávka na odpočinok a stravovanie sa zamestnancov poskytne v trvaní 30 minút denne v čase medzi 12,00 a 13,00 hod okrem piatkov.
2. Pre zamestnancov v nepretržitej prevádzke odpočinok na stravovanie je 30 minút a oddych 20 minút počas zmeny.

Článok 14

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o maloleté dieťa, je šesť týždňov (30 dní) kalendárneho roku.
3. Zamestnanec môže čerpať dovolenku aj v častiach a to v trvaní ½ dňa. Dovolenku je takto možné čerpať buď v prvej alebo druhej polovici pracovného dňa v rámci daného mesiaca.
4. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z.z. v zmysle § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku.

Článok 15

1. Zamestnávateľ poskytne 3 dni pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec daný § 141 ods.1 a 2 písm. a) až i) Zákonníka práce z dôvodov starostlivosti o choré dieťa do 15 rokov, v prípade ak zamestnávateľ už vyčerpal všetky dovolenky dané zákonom.

Článok 16

1. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie súvisiace s jeho agendou poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
2. V prípade uzavretia dohody podľa bodu 1 tohto článku pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:
 - V rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní
 - 1 deň na prípravu a vykonanie každej skúšky
 - 3 dni na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky
 - 5 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky.

Článok 17

1. Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy (snehové, extrémne horúčavy) poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 100% jeho priemerného zárobku podľa zákonníka práce § 142 ods. 2.

Článok 18

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Za hodinu nariadenej práce nadčas patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna (podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. zákona o odmeňovaní). Náhradné voľno za prácu nadčas je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonávaná.
3. U pedagogických zamestnancov je jednou hodinou práce nadčas jedna vykonaná hodina prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca. Od 1. januára 2022 u pedagogických zamestnancov je jednou hodinou práce nadčas jedna vykonaná hodina priamej výchovnovzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok. Prácu nadčas je možné nariadiť alebo so zamestnancom dohodnúť výnimočne, a to v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o naliehavý verejný záujem, alebo naliehavé úlohy zamestnávateľa.
4. Pedagogickým zamestnancom sa poskytne náhradné voľno nasledovne:

V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno, sa jeho základný úväzok stanovený NV č. 201/2019 Z. z. znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Takýmto spôsobom sa pedagogickým zamestnancom poskytuje náhradné voľno aj v čase vedľajších prázdnin a letných prázdnin, vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín pedagogického zamestnanca (rozvrhnutia základného úväzku) stanoveného na príslušný školský rok. Odborný zamestnanec a nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve.

5. Riaditeľka školy a CVČ rozvrhne základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti alebo hodiny výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas.

6. U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.

7. Uložiť prácu nadčas alebo nočnú prácu môže zamestnávateľ len v súlade s § 97 a § 98 Zákonníka práce.

8. Ak je potrebný výkon práce nadčas zo strany zamestnanca a zamestnávateľ mu prácu nadčas nenariadil, môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa o odsúhlasenie takejto nadčasovej práce. Zamestnanec je povinný predložiť takúto žiadosť minimálne jeden deň vopred priamemu nadriadenému.

9. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú priamy nadriadený nenariadil a ani ju neschválil.

Článok 19

Vreckové pri zahraničných pracovných cestách

1. Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov pre zamestnancov v pracovnom pomere.

Článok 20

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a nad rozsah ustanovený v časti II. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov vo výške **dvoch funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiat pracovných dní po jeho skončení.

Článok 21

Výpoveď, výpovedná doba a odstúpné

1. Výpovedná doba je:

- a) 1 mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- b) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako 5 rokov.
- c) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov.

2. V zmysle § 76 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe sa odstúpné poskytnuté zamestnávateľom podľa § 76 Zákonníka práce **zvyšuje o jeden funkčný plat.**

3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP sa odstúpné zvyšuje **o jeden funkčný plat.**

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodu uvedených v §63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** celkom v rámci zákonom stanovených vo výške :

- **dvojnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- **trojnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- **štvornásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- **päťnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné** celkom v rámci zákonom stanovených vo výške:

- **dvojnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky
- **trojnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- **štvornásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- **päťnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako dvadsať rokov,
- **šesťnásobok jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

6. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo s dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania, vyplatí zamestnávateľ podľa §76 ods. 3 ZP **odstupné** vo výške **jedenásťnásobku jeho funkčného platu spolu so zákonom stanovením** okrem prípadu, ak pracovný úraz utrpel zamestnanec tým, že svojím zavinením porušil právne predpisy alebo pokyny na zaistenie BOZP, hoci bol s nimi riadne a preukázateľne oboznámený, alebo si pracovný úraz spôsobil pod vplyvom alkoholu, psychotronických látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Článok 22

1. Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz za polrok (do 10 júla a 10 januára), a vopred prerokuje so závodným výborom všetky skončenia pracovného pomeru okrem dohody.

Článok 23

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky je možné podľa §48 ods.4 písm. a) až d).
2. V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce **opätovné dohodnutie pracovného pomeru**

na určitú dobu nad dva roky sa dohodlo pre pracovné pozície:

- a) sezónne práce upratovačky pri/po rekonštrukciách
- b) sezónne práce kuriča
- c) asistent učiteľa a pedagogický asistent podľa potreby/odkázanosti a počtu detí
- d) sociálny pedagóg, školský psychológ, pomocná vychovávateľka,
- e) opatrovateľky podľa potreby/odkázanosti klientov,
- f) pracovníci terénnej sociálnej práce a komunitného centra
- g) pracovníci chránenej dielne.

Článok 24

1. 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 3 dni pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 25

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a platného Nariadenia vlády č. 296/2022 Z.z., okrem tých zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v rámci národných a európskych projektov, a ktorí sa riadia podľa pokynov jednotlivých projektov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 26

Zaradenie zamestnancov

1. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba obdobného charakteru pracovnej činnosti **v plnom rozsahu** a doba inej než požadovanej pracovnej činnosti **v rozsahu dvoch tretín**, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
2. Zamestnávateľ určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. V zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí bez ohľadu na prax sa uplatní u nasledovných zamestnancov okrem pedagogických a odborných zamestnancov (pre PZ a OZ zákon takéto zaradenie nepovoľuje).:
 - Upratovačky, pomocné kuchárky, kuchárky, opatrovateľky, zamestnanci na údržbu verejného priestranstva, ostatní zamestnanci, ktorí vykonávajú remeselné a manuálne práce.
3. Pri prechode z nižšej platovej triedy do vyššej platovej triedy sa zamestnancovi prizná vyššia platová trieda bez dopadu na osobný príplatok.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 27

1. Pri zvýšení základných stupníc platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo

verejnom záujme s nariadením vlády zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto článku alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na celkovú výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 (podľa nariadenia vlády č. 296/2022 Z .z.) **o 7%**. a od 1. septembra 2023 o ďalších **10%**. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto článku alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na celkovú výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 28

Osobné príplatky

1. Zamestnancovi, ktorý dosahuje veľmi dobré pracovné výsledky, kvalitne plní pracovné úlohy, je spoľahlivý, všestranný a iniciatívny, zamestnávateľ môže priznať osobný príplatok až do výšky **100% platovej tarify** najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený.
2. Zamestnancovi, ktorému prideliť zamestnávateľ prácu nad rámec svojej pracovnej činnosti zamestnávateľ priznáva osobný príplatok minimálne **10 %** tarifného platu až do doby, kým práca nad rámec trvá.
3. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ – primátor mesta na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ktoré musí byť písomne odôvodnené.
4. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa upraví.
5. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami závodného výboru návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Doba prerokovania návrhu na úpravu osobného príplatku so zástupcami zamestnancov je max. do 15 pracovných dní od predloženia návrhu zamestnávateľom.
6. Počas skúšobnej doby sa zamestnancom osobný príplatok obvykle nepriznáva, ak v oznámení o výške a zložení platu zamestnanca štatutárny orgán nerozhodne inak.
- 7.

Článok 29

Príplatok za zmenu

1. Príplatok za zmenu sa poskytuje zamestnancom, ktorý vykonávajú práce striedavo vo viaczmennej prevádzke, resp. pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na ocenenie zvýšenej psychickej záťaže.
2. Príplatok za zmenu mestským policajtom sa poskytuje vo výške **5%** podľa §13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.
3. Príplatok za zmenu učiteľkám v materskej škole sa poskytuje vo výške **2 %** podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.

Článok 30

Odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že poskytne zamestnancom **odmenu za pracovné zásluhy** pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov života vo výške **ich jednomesačného funkčného platu**.
Plnenie KZ: v mesiaci dosiahnutia výročia vyplatenou spolu so mzdou oprávneného zamestnanca.

2. Zamestnávateľ **poskytne** zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.
3. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka vo výške **50%** mesačného funkčného platu zamestnanca
4. Odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka vo výške **50%** mesačného funkčného platu zamestnanca.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že do návrhu rozpočtu **na roky 2024 a 2025** za účelom poskytnutia odmeny zahrnie finančné prostriedky zodpovedajúce výške **100 % mesačného funkčného platu** zamestnanca.
6. Zamestnávateľ môže z nevyčerpaných mzdových prostriedkov vyplatiť ďalšiu odmenu v závislosti od miery plnenia rozpočtových príjmov až do výšky mesačného funkčného platu.
7. Odmena podľa článku 30 prislúcha zamestnancom, ktorí odpracovali aspoň 10 mesiacov v aktuálnom kalendárnom roku.

Článok 31

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy, všetky pripravované mzdové úpravy a zmeny hromadného i nehromadného charakteru vopred.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zosúladiť priebežne všetky interné predpisy a odmeňovanie zamestnancov so Zákonníkom práce, zákonom o obecnom zriadení, zákonom o výkone práce vo verejnom záujme s platným nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, aktuálnym nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme, a s ostatnými, všeobecne platnými právnymi predpismi a tieto prerokovať s odborovým orgánom.
3. Splatnosť a výplatu mzdy upravujú §129 a 130 Zákonníka práce:
 - mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie
 - mzda sa vypláca vo výplatnom termíne určenom zamestnávateľom, t. j. **najneskôr 10. deň** v mesiaci, ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená v predchádzajúci pracovný deň.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre tých zamestnancov, kde nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, formou elektronickej stravovacej karty v hodnote sumy stravného určeného platným opatrením MPSVaR SR pre časové pásmo 5 až 12 hodín. (§152 ods. 3 Zákonníka práce)
2. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ, v zmysle § 152, ods.9 písm. c) Zákonníka práce rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, o primátora mesta, zástupcu primátora a hlavného kontrolóra.

Článok 33

1. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného

zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,50€ podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34

1. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci (priepustka), počas dovolenky, náhradného voľna.

Článok 35

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške **80%** denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení na prvé 10 dní.

Článok 36

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a Zákonníka práce v sume **55 %** oprávnených výdavkov, najviac však v sume **275€** za kalendárny rok. V prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 37

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu .
2. Zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily formou krátkodobých zájazdov a odborárskej rekreácie prostredníctvom SOREA. Príspevky zo sociálneho fondu budú poskytnuté v zmysle zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 38

1. Zamestnávateľ umožní v športových a kultúrnych zariadeniach mesta , ktoré má MsÚ v správe, športovú resp. kultúrnu činnosť zamestnancom bezplatne a to :
 - priestory MsKS v prípade záujmu, po dohode s riaditeľom MsKS 2x ročne
 - priestory športového areálu T-18 po dohode s primátorom 2 x ročne
 - priestory Komunitného centra v Ižope 1x ročne po dohode s primátorom

Článok 39

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade hromadného záujmu zo strany zamestnancov budú zabezpečené vstupenky na vybrané kultúrne akcie a doprava na tie akcie. Výdavky budú hradené zo sociálneho fondu v zmysle zásad pre používanie sociálneho fondu ak to finančná situácia sociálneho fondu umožní.

Článok 40

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri výstavbe rodinných domov, ich modernizácií alebo v iných zdôvodnených prípadoch pomoc, formou prepožičania dopravných prostriedkov alebo iných mechanizmov za úhradu režijných nákladov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne zber, odvoz a uloženie komunálneho odpadu v objeme jedného veľkoobjemového kontajnera vrátane prenájmu 1 x ročne.

Článok 42

1. Zamestnávateľ poskytne dary v zmysle zásad používania sociálneho fondu pri príležitosti :

- odpracovanie 25 rokov
- pri prvom odchode do dôchodku
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov života
- pri životnom jubileu 40 rokov života
- pri životnom jubileu 50 rokov života
- pri životnom jubileu dosiahnutí 60 rokov života

Plnenie KZ : v mesiaci dosiahnutia výročia vyplatenou spolu so mzdou oprávneného zamestnanca..

Článok 43

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to hlavne :

- výber poisťovne
- okruh zamestnancov
- výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca
- výšku príspevku zo sociálneho fondu

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2010 sa prepočíta na 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov každý rok a podľa potreby sa upraví.

Článok 44

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre použitie sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov (manžel, detí do 25 rokov, druh, družka)

Článok 45

1. Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5% zo základu .

Článok 46

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

Článok 47

1. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 48

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2023-2024. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po zverejnení. 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 alebo ak to nevyplyva z platnej legislatívy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 49

1. 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 50

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

Článok 51

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

Článok 52

1. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 53

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, aby kolektívna zmluva bola zverejnená v centrálnom registri zmlúv. Zabezpečenie zmluvy k dispozícii platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 54.

1. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

- 5 SEP. 2023

Vo Veľkom Mederi,

- 5 SEP. 2023

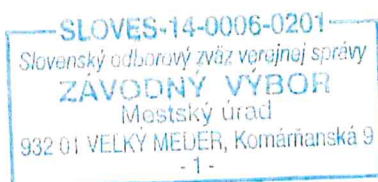
Vo Veľkom Mederi, dňa

Za zamestnávateľa :



.....
Primátor Mesta Veľký Meder

Za odborový zväz :



.....
predseda ZO OZ

.....
podpredseda ZO OZ