

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

zamestnancov Mesta Dobšiná na rok 2024

V súlade s ustanovením § 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 aktuálnom znení (ďalej len zákon o odmeňovaní), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na obdobie 1. 1. 2023 – 31. 8. 2024 a § 231 Zákonníka práce, zmluvné strany

Názov organizácie, zastúpená: **MESTO DOBŠINÁ**
(ďalej len zamestnávateľ) **primátor mesta Dobšiná – Ján Slovák**

na jednej strane
a

názov organizácie, zastúpená: **SLOVES - Slovenský odborový zväz verejnej správy**
(ďalej len odborová organizácia) **pri Mestskom úrade Dobšiná**
predseda odborovej organizácie –
František ČUCHRAN

na druhej strane
uzatvárajú

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2024

Časť I. **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje: a) postavenie odborovej organizácie
a vzájomné vzťahy zmluvných strán
b) pracovnoprávne vzťahy
c) platové podmienky
d) sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky, 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 odborovú organizáciu a jej závodný výbor za oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy. Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v tomto rozsahu: 16 hod. za rok.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, 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 závodnému výboru.

Časť III.

Organizačné a pracovné podmienky

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase závodného výboru, inak je neplatný.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného pracovného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

1. Ustanovený pracovný čas je 37,5 hod. týždenne.
2. Týždenný pracovný čas je na jednotlivé dni rozvrhnutý podľa smernice o pružnom pracovnom čase nasledovne:

Zamestnanci mestského úradu, spoločného obecného úradu stavebného, spoločného obecného úradu školského, terénna sociálna práca a vodič:

	Voliteľný pracovný čas (hod.)	Základný pracovný čas (hod.)	Voliteľný pracovný čas (hod.)
Pondelok	6.00 – 8.00	8.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Utorok	6.00 – 8.00	8.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Streda	6.00 – 8.00	8.00 – 16.00	16.00 – 18.00
Štvrtok	6.00 – 8.00	8.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Piatok	6.00 – 8.00	8.00 – 13.00	13.00 – 15.00

Vedúca Školskej jedálne pri Materskej škole I. na Ul. SNP, Dobšiná

	Voliteľný pracovný čas (hod.)	Základný pracovný čas (hod.)	Voliteľný pracovný čas (hod.)
Pondelok	6.00 - 7.00	7.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Utorok	6.00 - 7.00	7.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Streda	6.00 - 7.00	7.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Štvrtok	6.00 - 7.00	7.00 – 15.00	15.00 – 17.00
Piatok	6.00 - 7.00	7.00 – 13.00	13.00 – 15.00

Vajda

Pondelok až piatok: 7.00 hod. – 15.00 hod.

Kurič

Pondelok až piatok: 6.00 hod. – 14.00 hod.

Zamestnanci komunitného centra

Pondelok až piatok: 7.30 hod. – 15.30 hod.

Zamestnanci Materskej školy I. na Ul. SNP a Materskej školy II. Na Ul. P. J. Šafárika v Dobšinej

Pondelok až piatok: dopoludňajšia zmena	popoludňajšia zmena
dozor od 6.45 hod.	10.15 hod. – 15.30 hod.
7.00 hod. – 12.35 hod.	dozor do 15.45 hod.

Pedagogický zamestnanec je povinný byť v škole v čase určenom jeho rozvrhom hodín, rozvrhom výchovnej práce, rozvrhom dozorov, v čase porád a schôdzí zvolaných vedúcimi zamestnancami a združením rodičov, v čase určenom na pracovnú pohotovosť, na prechodné zastupovanie iného pedagogického zamestnanca, v čase určenom na konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov. Je povinný do školy prichádzať v primeranom časovom predstihu, aby sa mohol pripraviť.

Príslušníci mestskej polície a zamestnanci na oddelení kultúry budú mať nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas s uplatnením § 87 ods. 1 Zákonníka práce v plnom rozsahu.

V delených zmenách pracujú zamestnanci na pozícii upratovačky.

Článok 13

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v zmysle § 91. Zákonníka práce. Prestávku na odpočinok a jedenie si zamestnanec môže čerpať v čase od 11.30 hod. - do 12.30 hod. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie aj počas pracovnej zmeny trvajúcej 6 a menej hodín, ale zároveň ak je odpracovaná doba viac ako 4 hodiny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce. Pedagogickým zamestnancom po 4 hod. práce prináleží odpočinok podľa možností rozvrhu hodín.

Článok 14

Výmera dovolenky sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 – 3 Zákonníka práce o jeden týždeň. Zamestnávateľ súhlasí, aby sa nevyčerpaná dovolenka v príslušnom kalendárnom roku preniesla do nasledujúceho kalendárneho roka najviac v počte 10 dní. Prenesená dovolenka musí byť vyčerpaná najneskôr do 31. mája.

V prípade, ak zamestnávateľ zamestnancovi neumožní v príslušnom roku čerpať dovolenku, je možné preniesť si vyšší počet dní dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka so súhlasom primátora mesta.

V prípade prekážok v práci na strane zamestnanca je priemerná dĺžka pracovnej zmeny 7,5 hodiny v súlade s ustanovením § 143 ods. 2 ZP.

Článok 15

Práca nadčas bude nariaďovaná len v rozsahu § 97 Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 17

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad stanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce:

- 1) v prípade pracovného pomeru do 5 rokov - jeden mesačný funkčný plat zamestnanca,
- 2) v prípade pracovného pomeru nad 5 rokov do 10 rokov - dva mesačné funkčné platy zamestnanca,
- 3) v prípade pracovného pomeru nad 10 rokov - tri mesačné funkčné platy zamestnanca.

Článok 18

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve, t. j.:

opatrovateľ/ka v domácnosti,
koordinátor,
terénny sociálny pracovník,
terénny pracovník,
asistent pedagóga,
rómska občianska hliadka,
zamestnanci komunitného centra,
murár,
kosec,
zamestnanci chránenej dielne,
správca športovísk,
MOPS,
pomocný robotník,
redaktor Dobšinských novín.

Článok 19

Výbor odborovej organizácie si uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 20

Podľa § 129 Zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatný termín bude 12. dňa v mesiaci. V prípade nedostatku zdrojov financovania, výplatný termín bude zhodný s dňom splatnosti mzdy.

Článok 21

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

Článok 22

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4 určí zamestnávateľ tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Okruh pracovných činností s prevahou fyzickej práce:

upratovačky: upratovanie vnútorných a spoločných priestorov budov: MsÚ, SOcÚ stavebný, SOcÚ školský, hasičská zbrojnica, chata Dobšinská Maša, umývanie okien, upratovanie exteriéru pred budovou MsÚ, upratovanie MŠ SNP, MŠ P. J. Š.

vodič: zabezpečovanie odvozu zamestnancov na služobné cesty, preprava a doručovanie písomností, zásielok, nákup materiálu, údržba áut, údržba chaty, preberanie a odovzdávanie mestskej chaty na Dobšinskej Maši,

opatrovatel'ky: čiastkové pomocné fyzicky namáhavé práce pri poskytovaní úkonov starostlivosti o domácnosť a pri základných sociálnych aktivitách pri poskytovaní opatrovateľskej služby v domácnosti.

Článok 23

Zamestnávateľ zvýši tarifný plat zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy o 15 % podľa § 7 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 24

Príplatok za zmenu pre mestských policajtov je stanovený vo výške 10 %.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 1 rok odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 1 rok, poskytne zamestnávateľ odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku najmenej vo výške 50 % jeho funkčného platu, najviac vo výške jeho funkčného platu, podľa finančných možností zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže vyplatiť odmenu poskytnutú v zmysle § 20 ods. 1. písm. c) zákona č. 553/2003 Z .z. z objemu mzdových prostriedkov za príslušný rok.

Článok 26

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnancov z rozpočtu mesta za príslušný kalendárny rok vo výške funkčného platu pri dodržaní týchto podmienok:

- a) neprekročenie schváleného objemu mzdových prostriedkov Mesta Dobšiná,
- b) zamestnanec odpracuje u zamestnávateľa v období 1. - 10. mesiaca všetky pracovné dni vrátane všetkých náhrad, okrem nemoci a OČR,
- c) pri odpracovaní iba časti stanoveného obdobia sa bude odmena krátiť o príslušnú časť podľa počtu neodpracovaných dní,
- d) zamestnanec neporuší pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom,
- e) pracovný pomer zamestnanca trvá k 30. 10. príslušného roka,
- f) odmena bude zamestnancom priznaná na základe písomného návrhu vedúceho príslušného oddelenia,
- g) odmena bude zamestnancom vyplatená do 15. novembra príslušného kalendárneho roka.

Článok 27

Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy. Výška odmeny sa stanoví po predložení písomného návrhu príslušným vedúcim zamestnancom alebo primátorom mesta.

Článok 28

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

Článok 29

V zmysle ustanovenia § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je denná výška náhrady príjmu 70 % denného vymeriavacieho základu.

Časť V.
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce poskytnutím stravovacích poukážok v elektronickej forme alebo formou finančného príspevku na stravovanie podľa výberu zamestnanca. Pre zamestnancov pracujúcich v Materskej škole na Ul. SNP v Dobšinej, v Materskej škole na Ulici P. J. Šafárika v Dobšinej a v Školskej jedálni pri Materskej škole na Ulici SNP v Dobšinej zabezpečí stravovanie v Školskej jedálni pri Materskej škole na Ulici SNP v Dobšinej.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Stravovanie poskytuje zamestnávateľ Mesto Dobšiná svojim zamestnancom za podmienok uvedených v článku 30 Kolektívnej zmluvy. Hodnota jednej stravovacej poukážky, resp. jednotková výška príspevku na stravovanie je 5,85 eura. Táto hodnota sa bude uhrádzať nasledovne:

- | | |
|--|---------|
| 1. Zamestnávateľ: príspevok v zmysle Zákonníka práce § 152 ods. 3 | 3,22 €, |
| 2. Zo sociálneho fondu: § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde | 0,45 €, |
| 3. Úhrada zamestnanca | 2,18 € |

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom v zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce za odpracovanú dobu, za čerpanie riadnej dovolenky a za prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce. Za odpracovanú dobu zabezpečí stravovanie podľa článku 31 tejto kolektívnej zmluvy. Za čerpanie riadnej dovolenky a za prekážky na strane zamestnávateľa bude všetkým zamestnancom poskytnutý príspevok na stravovanie, resp. stravovacia poukážka v elektronickej forme.

Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšiu stravovaciu poukážku, resp. príspevok na stravovanie.

Článok 33

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na základe zamestnávateľských zmlúv je na rok 2024 najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí organizovanie zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie. Stálym zamestnancom a bývalým zamestnancom, ktorí odišli do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku od zamestnávateľa poskytne zamestnávateľ ubytovanie v chate na Dobšinskej Maši 7 nocí ročne (minimálne 2 noci jednorazovo) za zvýhodnených podmienok:

- základný poplatok: 40,00 eur/chata/noc,
 - počas Vianočných sviatkov, Veľkonočných sviatkov a na Silvestra za poplatok: 45,00 eur/chata/noc,
 - pobytový poplatok za osoby nad 15 rokov veku 0,50 eur/osoba/noc.
- Poplatok za elektrickú energiu sa platí podľa skutočnej spotreby.

Zamestnanec môže využiť zvýhodnený pobyt na chate za podmienky, že je prítomný na chate.

Zamestnanci Mesta Dobšiná majú zľavu vo výške 50 % za prenájom chat Gápeľ, Rakovec a Mláky na tri dni (dve noci) v dňoch pondelok – štvrtok raz ročne. Túto zľavu je možné využiť za podmienky, že zamestnanec Mesta Dobšiná je osobne prítomný na chate.

Článok 37

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídelenom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č.152/1994 o sociálnom fonde
- b) ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,35 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 38

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu Mesta Dobšiná - príloha č. 1, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 39

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom, ktorý je uvedený v prílohe č. 1 Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu Mesta Dobšiná, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Časť VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2024.
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 nadobúda platnosť dňom podpisu obidvomi zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na internetovej stránke mesta Dobšiná.
Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 42

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 43

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

V Dobšinej 22. 12. 2023

.....
František Č u c h r a n
predseda odborovej organizácie
ZO SLOVES pri MsÚ Dobšiná

.....
Ján S l o v á k
primátor mesta Dobšiná