

V súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o odmeňovaní“), zákonom 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 (ďalej len „Zákon o sociálnom fonde“) a zákonom č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zmluvné strany

Zamestnávateľ:

Mesto Dolný Kubín

Hviezdoslavovo námestie 1651/2, 026 01 Dolný Kubín IČO: 00314463
oprávnený konat': Ing. Ján Prílepok- primátor mesta
(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

Odborový orgán:

Základná organizácia slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry:

Mestský úrad Dolný Kubín

Organizačné číslo 14-0016-0503

oprávnený konat': Mgr. Anna Paulová – predsedníčka základnej organizácie
právna subjektivita základnej organizácie je odvodená od:
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
Bajkalská 29/B, 821 01 Bratislava
IČO: 22664980
(ďalej len „Odborový orgán“)

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u :

Článok I.

Úvodné ustanovenia

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) postavenie Odborového orgánu,
- b) pracovnoprávne vzťahy Zamestnávateľa a zamestnancov,
- c) platové podmienky zamestnancov,
- d) sociálnu politiku Zamestnávateľa.

(2) Táto kolektívna zmluva zaväzuje zmluvné strany a tiež všetkých zamestnancov Zamestnávateľa, s výnimkou pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov Zamestnávateľa zaradených v materských školách.

Článok II.

Postavenie Odborového orgánu

- (1) Zamestnávateľ vyhlasuje, že bude rešpektovať právne postavenie Odborového orgánu.
- (2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať pre Odborový orgán úhradu členských príspevkov od zamestnancov formou vykonávania zrážky zo mzdy, a to len na základe predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca. Takto zrazené členské príspevky je Zamestnávateľ povinný poukázať na účet Odborového orgánu najneskôr do troch pracovných dní po dni vyúčtovania mzdy zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s Odborovým orgánom všetky zásadné otázky, pri ktorých to upravujú všeobecne záväzné právne predpisy.
- (4) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov Odborového orgánu alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného Odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok III.

Pracovnoprávne vzťahy Zamestnávateľa a zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnancov je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- (2) Základná výmera dovolenky zamestnancov je o jeden týždeň nad rozsah základnej výmery dovolenky zamestnancov podľa Zákonníka práce.
- (3) Odborový orgán je oprávnený kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.
- (4) Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad rozsah doby podľa Zákonníka práce je možné len u zamestnancov:
 - a) vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 (napr. vodič, upratovačka, kurič, pomocný kuchár, kuchár, koordinátor aktivačných prác, správca, údržbár, opravár, prevádzkar a pod.),
 - b) vykonávajúcich pracovné činnosti v oblasti dopravy, miestneho hospodárstva a cestovného ruchu (správca, údržbár, opravár, prevádzkar, koordinátor aktivačných prác, referent cestovného ruchu, referent regionálneho rozvoja a pod.).
- (5) V prípade, ak mimoriadna záťaž zamestnancov na pracovisku teplom pri teplote nad 28°C alebo chladom pri teplote pod 20°C trvá viac ako 60 minút, zrealizuje Zamestnávateľ individuálnu úpravu pracovného času zamestnancov podľa objektívnych podmienok na jednotlivých pracoviskách.
- (6) Zamestnávateľ je povinný predložiť odborovému orgánu alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, návrh programu realizácie tejto koncepcie, návrhy vnútorných predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a poskytne mu primeraný čas na vyjadrenie sa k nim.

Článok IV.

Platové podmienky zamestnancov

- (1) Zamestnanci sú odmeňovaní podľa Zákona o odmeňovaní.
- (2) Zamestnávateľ je pri určení výšky započítanej praxe podľa Zákona o odmeňovaní povinný započítať okrem odbornej praxe aj prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u Zamestnávateľa, a to v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti, najviac v rozsahu dvoch tretín.
- (3) Zamestnancovi, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a je zaradený do platovej triedy 1 až 4 (napr. vodič, upratovačka, kurič, pomocný kuchár, kuchár, opatrovateľ, koordinátor aktivačných prác, správca, údržbár, opravár, prevádzkar a pod.), určí zamestnávateľ tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil.
- (4) Zamestnávateľ je povinný v medziach schváleného rozpočtu priznávať zamestnancom osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
- (5) Príplatok za zmenu je 5% zo základu určeného podľa Zákona o odmeňovaní.
- (6) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla podľa Zákona o odmeňovaní vo výške 15,- EUR patrí len zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla podľa Zákona o odmeňovaní nepatrí tomu zamestnancovi, ktorému starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie vyplýva priamo z jeho druhu práce, pracovných povinností, pracovných náplní a najmä z jeho každodennej reálne vykonávanej rutinnej činnosti (napr. vodič, koordinátor aktivačných prác, správca, údržbár, opravár, prevádzkar, sociálny pracovník, terénny sociálny pracovník, komunitný sociálny pracovník, opatrovateľ, príslušník mestskej polície, náčelník mestskej polície, zástupca náčelníka mestskej polície a pod.).
- (7) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého nepretržitý pracovný pomer u Zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, vo výške jeho aktuálneho funkčného platu. V prípade, že pracovný pomer zamestnanca trval od 1 do 5 rokov, poskytne Zamestnávateľ zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške 100,- EUR za každý celý odpracovaný rok.
- (8) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pri dosiahnutí 60 rokov veku, ktorého nepretržitý pracovný pomer u Zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov odmenu za pracovné zásluhy vo výške 0,5 násobku jeho aktuálneho funkčného platu, pričom za každý ďalší rok trvania nepretržitého pracovného pomeru zamestnanca u Zamestnávateľa presahujúci 5 rokov do momentu dosiahnutia 60 rokov veku sa táto odmena kumulatívne zvýši o 0,1 násobok jeho aktuálneho funkčného platu (napr. pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnanca, ktorého nepretržitý pracovný pomer u Zamestnávateľa do momentu dosiahnutia 60 rokov veku trval 15 rokov je Zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy vo výške 1,5 násobok jeho aktuálneho funkčného platu).
- (9) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, pokiaľ k prvému skončeniu pracovného pomeru dôjde v období najneskôr do 3 mesiacov po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vo výške 2 násobku jeho aktuálneho funkčného platu. Toto ustanovenie sa uplatní len v prípade zamestnanca, ktorého nepretržitý pracovný pomer u Zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov.

(10) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, pokiaľ k prvému skončeniu pracovného pomeru dôjde v období od uplynutia 3 mesiacov po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok najneskôr do 6 mesiacov po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vo výške 1 násobku jeho aktuálneho funkčného platu. Toto ustanovenie sa uplatní len v prípade zamestnanca, ktorého nepretržitý pracovný pomer u Zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov.

(11) Pri prvom skončení pracovného pomeru po priznaní predčasného starobného dôchodku alebo po vzniku nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vo výške 1 násobku jeho aktuálneho funkčného platu. Toto ustanovenie sa uplatní len v prípade zamestnanca, ktorého nepretržitý pracovný pomer u Zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov.

Článok V.

Sociálna politika Zamestnávateľa

(1) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu tvoria neoddeliteľnú prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce podľa zásad pre používanie sociálneho fondu,
- b) odmeny a dary podľa zásad používania sociálneho fondu.

(3) Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom, primátorovi mesta a zástupcovi primátora mesta stravovanie alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie počas dovolenky, vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca, sprevádzania jeho rodinného príslušníka bývajúceho s ním v spoločnej domácnosti v súvislosti s vyšetrením alebo ošetrovaním v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca, počas účasti na darovaní krvi a aferéze, počas účasti zamestnanca na pohrebe osoby v zmysle § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb a počas dňa pracovného voľna, poskytnutého v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý má v zmysle pracovnej zmluvy týždenný pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, a ktorého pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalší účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie.

(5) Zamestnávateľ poskytne Odborovému orgánu prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu podľa stavu k 30.06. a 31.12. príslušného kalendárneho roka.

(6) Zamestnávateľ je povinný odvádzať do príslušnej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca vo výške a za podmienok určených v zmluve Zamestnávateľa a príslušnej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

(7) Ak dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, za ktorú patrí zamestnancovi náhrada príjmu od zamestnávateľa, trvá viac ako päť dní, výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Toto ustanovenie platí pre jednotlivého zamestnanca najviac dva krát za kalendárny rok.

Článok VI. Záverečné ustanovenia

(1) Pokiaľ všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa budú upravovať jednotlivé nároky zamestnancov priaznivejšie alebo vo väčšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva alebo jej prílohy, príslušné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy alebo jej príloh sa nepoužijú a budú sa považovať za neplatné.

(2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania všetkými zmluvnými stranami a účinnosť dňa 01.01.2024. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 01.01.2024 do 31.12.2024. Účinnosť kolektívnej zmluvy sa automaticky predlžuje o dobu nasledujúceho kalendárneho roka, ak pre danú dobu nie je účinná iná kolektívna zmluva. Dňom platnosti tejto kolektívnej zmluvy sa zrušuje Kolektívna zmluva zo dňa 01.04.2023.

(3) Kolektívna zmluva stráca účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

(4) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu kolektívnej zmluvy a jej rozsahu, vrátane jej príloh.

(5) Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch, z ktorých dva rovnopisy sú určené pre potreby Zamestnávateľa a dva rovnopisy sú určené pre potreby Odborového orgánu.

Zamestnávateľ:

Odborový orgán:

V Dolnom Kubíne dňa

V Dolnom Kubíne dňa

.....
Mesto Dolný Kubín
Ing. Ján Prílepok
primátor mesta

.....
Základná organizácia slovenského odborového
zväzu verejnej správy a kultúry
Mestský úrad Dolný Kubín
Mgr. Anna Paulová
predsedníčka základnej organizácie

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

1. Tvorba sociálneho fondu:

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídelt vo výške 1% zo základu uvedeného v Zákone o sociálnom fonde,
- b) ďalšieho prídelt vo výške 0,5% zo základu uvedeného v Zákone o sociálnom fonde,
- c) dary, dotácie a príspevky poskytnuté Zamestnávateľovi do fondu.

2. Použitie sociálneho fondu:

Sociálny fond sa používa na:

- a) stravovanie zamestnancov alebo účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie, primátora mesta (pokiaľ sa z jeho platu tvorí sociálny fond) a zástupcu primátora mesta (pokiaľ sa z jeho platu tvorí sociálny fond) nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi (aj počas dovolenky, vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca a sprevádzania jeho rodinného príslušníka bývajúceho s ním v spoločnej domácnosti v súvislosti s vyšetrením alebo ošetrovaním v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca, dňa darovania krvi a aferézy, počas účasti zamestnanca na pohrebe osoby v zmysle § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb a dňa pracovného voľna, poskytnutého v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa) na každé zamestnávateľom zabezpečované teplé hlavné jedlo vo výške 0,70 EUR/kalendárny deň/zamestnanec,
- b) jednorazové odmeny a dary pri príležitosti pracovných a osobných jubileí:
 1. pri príležitosti nepretržitého trvania pracovného pomeru u Zamestnávateľa v dĺžke 15 rokov a za každých ďalších 5 rokov nepretržitého trvania pracovného pomeru u Zamestnávateľa vo výške 100,- EUR/zamestnanec,
 2. pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku a pri dosiahnutí každých ďalších 5 rokov veku vo výške 100,- EUR/zamestnanec,
 3. pri dosiahnutí životného jubilea 40 rokov a 45 rokov veku zamestnanca, ktorého pracovný pomer u Zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 5 rokov, vo výške 100,- EUR/zamestnanec,
- c) úhradu nákladov súvisiacich s regenerovaním pracovnej sily organizovaním a uskutočňovaním pohybových, tvorivých a spoločenských stretnutí a podujatí a budovanie tímu (teambuilding) najviac vo výške 2000,- EUR/kalendárny rok,
- d) úhradu nákladov súvisiacich s účasťou zamestnanca na kultúrno-spoločenských alebo športových podujatiach (napr. divadelné predstavenie, filmové predstavenie, športové podujatie, koncert, poznávací zájazd a pod.) alebo na nákup výživových doplnkov a zdravotníckych pomôcok vo výške najviac 20,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec, po predložení relevantného dokladu o úhrade takýchto nákladov zo strany zamestnanca,
- e) úhradu nákladov súvisiacich s regeneráciou pracovnej sily prostredníctvom rekondičných alebo rehabilitačných služieb (napr. fitness, wellness, sauna, plaváreň, masáž a pod.) alebo na nákup výživových doplnkov a zdravotníckych pomôcok vo výške najviac 20,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec, po predložení relevantného dokladu o úhrade takýchto nákladov zo strany zamestnanca
- f) poskytnutie bezúročnej návratnej finančnej pôžičky zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u Zamestnávateľa trval nepretržite najmenej 10 rokov, najviac do výšky 1.500,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec, s návratnosťou najviac 2 roky, za splnenia podmienky zabezpečenia návratnosti pôžičky formou uzatvorenia dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca so Zamestnávateľom, pričom celková suma poskytnutých bezúročných

návratných finančných pôžičiek pre zamestnancov môže byť spolu najviac v objeme 6.000,- EUR/kalendárny rok,

g) jednorazové odmeny a dary pri osobných a rodinných ťažkostiach:

1. pri živelní pohrome na majetku zamestnanca, ktorou bude na majetku zamestnanca spôsobená škoda najmenej vo výške 1.000,- EUR, vo výške 170,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec, pričom tento majetok zamestnanca musel byť pre takýto prípad poistený a príslušná poisťovňa takúto škodu na majetku zamestnanca uznala a v tejto súvislosti vyplatila zamestnancovi poistné plnenie,
2. pri úmrtí manžela/manželky zamestnanca vo výške 170,- EUR/zamestnanec,
3. pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa zamestnanca vo výške 170,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec,
4. pri úmrtí zamestnanca, ktorý v čase svojej smrti bol jediným rodičom nezaopatreného dieťaťa vo výške 170,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec (úhrada bude vykonaná v prospech nezaopatreného dieťaťa),
5. dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorá v priebehu kalendárneho roka trvala nepretržite najmenej 6 mesiacov vo výške 170,- EUR/kalendárny rok/zamestnanec.

3. Zodpovednosť za sledovanie a použitie sociálneho fondu:

Odborový orgán priebežne sleduje tvorbu a použitie sociálneho fondu a zodpovedá za to, že:

- a) v objeme sociálneho fondu je dostatočná rezerva,
- b) ak objem sociálneho fondu nepostačuje na krytie všetkých výdavkov zo sociálneho fondu, použije sa sociálny fond podľa priority tak, že za najvyššiu prioritu je považované použitie sociálneho fondu spôsobom podľa bodu 2. písm. a) a za najnižšiu prioritu je považované použitie sociálneho fondu spôsobom podľa bodu 2. písm. h),
- c) ak objem sociálneho fondu nebude v priebehu príslušného kalendárneho roka postačujúci na použitie sociálneho fondu niektorým zo spôsobov podľa bodu 2. písm. b) až h), bude možné použiť sociálny fond niektorým zo spôsobov podľa bodu 2. písm. b) až h) len tým zo spôsobov, ktorý budú môcť použiť všetci zamestnanci spĺňajúci podmienku jeho použitia v príslušnom kalendárnom roku.

Zamestnávateľ:

Odborový orgán:

V Dolnom Kubíne dňa

V Dolnom Kubíne dňa

.....
Mesto Dolný Kubín
Ing. Ján Prílepok
primátor mesta

.....
Základná organizácia slovenského odborového
zväzu verejnej správy a kultúry:
Mestský úrad Dolný Kubín
Mgr. Anna Paulová
predsedníčka základnej organizácie