

Správa majetku mesta, n.o., Partizánske

zastúpená: Ing. Branislav Lačný, riaditeľ
(ďalej len "zamestnávateľ")

a

Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade Partizánske

zastúpená: Mgr. Katarína Magulová, predseda
(ďalej len "Odborová organizácia")

ako strany podľa § 3 písm. a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) uvedeného zákona
túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
platnú do 31.8.2024

Obsah Kolektívnej zmluvy na rok 2024

	Strana
I. Všeobecné ustanovenia čl. 1 až 3	2
II. Postavenie Odborovej organizácie a vzájomné vzťahy čl. 4 až 7	3
III. Pracovno-právne vzťahy čl. 8 a 9	4
IV. Mzdové podmienky čl. 10 a 11	5
V. Sociálna oblasť čl. 12 až 16	5
VI. Vzájomná súčinnosť čl. 17	6
VII. Spoločné a záverečné ustanovenia čl. 18	7

I.**Všeobecné ustanovenia****Článok 1**

1. Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „Kolektívna zmluva“) sa uzatvára v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Táto Kolektívna zmluva je prejavom vôle zmluvných strán vytvoriť priaznivejšie pracovné podmienky pre zamestnancov zamestnávateľa. Je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.

Článok 2

1. Kolektívna zmluva je v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).
2. Pri kolektívnom vyjednávaní završenom uzavretím kolektívnej zmluvy boli rešpektované stanovy Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ďalej len „SLOVES“) schválené snemom SLOVES dňa 8. decembra 2009 (ďalej len „stanovy SLOVES“), v znení Rozhodnutia 2. Snemu Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry o zmene a doplnení Stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry, schváleného 14.12.2018.
3. Kolektívnu zmluvu podpisuje predseda Odborovej organizácie. Bez podpisu predsedu Odborovej organizácie je Kolektívna zmluva neplatná.

Článok 3

1. Touto Kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie Odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.
2. Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. Za zamestnanca zamestnávateľa sa nepovažuje fyzická osoba v rámci aktivačnej činnosti uchádzača o zamestnanie evidovaného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, fyzická osoba prijatá na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov).

4. Spory o plnení záväzkov vyplývajúcich z Kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sú kolektívne spory upravené ustanovením § 10 a nasledujúcich ustanovení zákona č. 2/1991 Zb.
5. Nároky, ktoré vznikajú z tejto Kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa v prípade sporu uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru cestou príslušného súdu. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu, než táto Kolektívna zmluva. V prípade súdneho riešenia sporov, bude člen Odborovej organizácie na požiadanie zastupovaný splnomocneným zástupcom odborového zväzu SLOVES.

II.

Postavenie Odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

1. Zamestnávateľ rešpektuje práva Odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa a právnu ochranu členov odborových orgánov ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že členov Odborovej organizácie a členov odborových orgánov nebude zrejším ani latentným spôsobom postihovať alebo diskriminovať za samotné členstvo, ani za prípadné námietky, kritické pripomienky a iné aktivity spojené s členstvom alebo za výkon funkcie v odborových orgánoch.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje, že členovia jej orgánov budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne materiálno-technické zabezpečenie umožňujúce jeho riadnu činnosť. Materiálno-technickým zabezpečením sa rozumie najmä miestnosť so štandardným kancelárskym vybavením, počítač a prístup k tlačiarňi, komunikačné zariadenia (mobilný telefón, fax, elektronická pošta), prístup ku kopírovaciemu zariadeniu a poskytovanie služobného motorového vozidla za účelom výkonu odborovej činnosti.
2. V súvislosti s výkonom odborových funkcií (účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a iných odborových aktivitách) sa zamestnávateľ so zástupcom zamestnancov dohodol, že zamestnancom poskytne služobné alebo pracovné voľno s náhradou mzdy alebo platu na nevyhnutne potrebný čas (jeden deň najviac v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času a čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať). Doba čerpania služobného alebo pracovného voľna bude vopred konkrétne dohodnutá s príslušným nadriadeným (vedúcim zamestnancom).

Článok 6

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ členom základnej organizácie, na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, sprostredkuje úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy. Takto vybrané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet príslušnej základnej organizácie do 5 pracovných dní po dni zúčtovania mzdy.
2. Odborové orgány sa zaväzujú každý vznik sociálneho napätia a jeho príčiny bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi a spolupracovať pri jeho eliminácii.

3. V zmysle čl. 4 Základných zásad ZP a § 237 ZP zamestnávateľ prerokuje s Odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať viac ako 5 zamestnancov, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia, opatrenia týkajúce sa hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych podmienok zamestnancov.

Článok 7

Právo kontroly plnenia povinností a záväzkov prameňiacich z Kolektívnej zmluvy uplatňujú nezávisle všetky zmluvné strany.

III.

Pracovno-právne vzťahy

Článok 8

1. Odborová organizácia uznáva právo a povinnosť zamestnávateľov organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržanie pracovnej disciplíny. Zamestnanci sa riadia platným Organizačným poriadkom a Pracovným poriadkom zamestnancov Správy majetku mesta, n.o., Partizánske.
2. Každá aktualizácia pracovného poriadku bude pred schválením prerokovaná s Odborovou organizáciou, inak bude neplatná.
3. Fond pracovného času zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Tým nie je dotknutá možnosť úpravy pracovnej doby v nevyhnutných prípadoch, na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Prestávka na odpočinok trvá 30 minút.
4. Pracovný čas je stanovený v Pracovnom poriadku zamestnancov zamestnávateľa, ktorý tvorí prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.
5. Ak zamestnanec musí absolvovať vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení (sprevádzať rodinného príslušníka na vyšetrení/ošetrovaní v zdravotníckom zariadení) poskytne mu zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy.
6. Ďalej je pracovný čas, okrem mesiacov júl a august, rozvrhnutý takto:
 - pre zamestnancov zamestnávateľa (THP, údržba):
pondelok, utorok a štvrtok od 7:00 hod. do 15:00 hod.,
streda od 7:00 hod. do 16:00 hod. a
piatok od 7:00 hod. do 14:00 hod.
7. Pracovný čas v mesiacoch júl a august:
 - pre zamestnancov zamestnávateľa (THP, údržba):
pondelok – piatok od 6:00 hod. do 14:00 hod.

Článok 9

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ prerokuje s každým pracovníkom minimálne 6 mesiacov pred vznikom nároku na odchod do starobného dôchodku jeho prípadnú ďalšiu pracovnú aktivitu.
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

IV.
Mzdové podmienky
Článok 10

1. Zamestnanci zamestnávateľa sú odmeňovaní podľa v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a Vnútorného mzdového predpisu zamestnancov Správy majetku mesta, n.o., Partizánske, pokiaľ ustanovenia Kolektívnej zmluvy neupravujú odmeňovanie zamestnancov výhodnejším spôsobom.
2. Výška náhrady príjmu za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti je 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce, v sume jedného mesačného platu zamestnanca.
4. Pri dožití životného jubilea 50 rokov zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jeho jedného mesačného platu.
5. Pri odchode zamestnankyne na riadnu materskú dovolenku, najskôr však 6 týždňov pred plánovaným pôrodom, zamestnávateľ vyplatí zamestnankyni odmenu vo výške 100 €, ktorá bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po nástupe na riadnu materskú dovolenku, ak pracovný pomer zamestnankyne trval minimálne 3 roky.
6. Zamestnávateľ vyplatí odmenu za zastupovanie pri zreteľa hodnom prípade počas práceneschopnosti nad 10 pracovných dní, odmena je maximálne 30 % z ušetreného funkčného platu zastupovaného pracovníka, na návrh nadriadeného.
7. Ostatné podmienky a náležitosti odmeňovania zamestnancov upravuje pracovný poriadok.

Článok 11

1. Základná stupnica platových taríf všetkých zamestnancov sa od 1. januára 2024 zvýši o 4,0 %.
2. Mzdy budú odvedené na účty zamestnancov do 10-teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

V.

Sociálna oblasť

Článok 12

1. Sociálny fond môže čerpať zamestnanec, ktorý je zamestnaný u zamestnávateľa viac ako 3 (tri) mesiace, okrem stravovania.
2. Sociálny fond sa tvorí v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení, vo výške 1,5 % zo skutočne vyplatených miezd v bežnom roku. Organizácia poukáže na osobitný účet prostriedky vo výške 1,5 % z vyplatených hrubých miezd za príslušný mesiac. Ročné zúčtovanie sa vykoná do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka. Sociálny fond bude použitý nasledovne:
 - na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov,
 - na mimoriadne životné udalosti:
 - a) vecný darček v hodnote do 20,00 € pri návšteve spolupracovníka, ktorý je nepretržite práceneschopný nad 20 pracovných dní,
 - b) zakúpenie venca v hodnote do 40,00 € pre zosnulého zamestnanca,
 - c) v čase letných horúčav, prevažne v mesiacoch júl a august, zamestnávateľ zabezpečí pitný režim formou prídely minerálnej vody, v maximálnej hodnote 15 € na jedného zamestnanca,

Článok 13

1. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie, pre zamestnancov v roku 2024, je 2% vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na sociálny fond, pričom pre zamestnancov, ktorých vymeriavací základ je nižší ako 750 Eur, je príspevok zamestnávateľa paušálna suma 15 Eur. Paušál sa vzťahuje iba na zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na plný pracovný úväzok.

Článok 14

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie:
 - a) zamestnancom vo výkone práce,
 - b) riaditeľovi organizácie.Svojim zamestnancom zabezpečí stravovanie aj v čase ich prvého dňa ospravedlnenej neprítomnosti v práci (PN, P, OČR).
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou finančného príspevku v zmysle ustanovení § 152 ods. 7 a ods. 8 ZP.
3. Príspevok zo sociálneho fondu sa na stravnú jednotku poskytne vo výške 0,70 € zamestnancom uvedeným v bode a) tohto článku a riaditeľovi organizácie. Zmluvné strany budú štvrtročne prehodnocovať reálnosť nákladov na stravnú jednotku a v prípade potreby upravovať podiel stravníka, zamestnávateľa a príspevku zo sociálneho fondu.

Článok 15

Zmluvné strany budú dbať o všestranné vzdelávanie zamestnancov, najmä zabezpečením účasti zamestnancov na seminároch, školeniach a kurzoch. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v zmysle § 140 ZP prehĺbovať si kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce ďalším štúdiom.

Článok 16

1. Zamestnávateľ vytvorí podmienky zaisťujúce ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na všetkých pracoviskách, najmä však:
 - a) udržiava pracovné a prevádzkové objekty a priestory, zariadenia a prostriedky na ochranu pracovníkov v stave zaručujúcom bezpečnosť práce,
 - b) prostredníctvom zamestnanca zodpovedného za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci oboznamuje pracovníkov s bezpečnostnými predpismi a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku pri nástupe do zamestnania a pri preradení na iný druh práce,
 - c) poskytne zamestnancom, vykonávajúcim prevažne manuálne práce, ochranné pracovné pomôcky podľa zásad o poskytovaní OOPP na podmienky organizácie vypracovaných zamestnávateľom,

VI.

Vzájomná súčinnosť

Článok 17

1. Zmluvné strany plnia prijaté záväzky v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov.
2. Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si obidve zúčastnené strany poskytnú navzájom všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

VII.
Spoločné a záverečné ustanovenia
Článok 18

1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť zmenu Kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu. Pri zmene Kolektívnej zmluvy sa postupuje tak, ako pri jej uzavieraní. Dohodnuté zmeny sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.8.2024, nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť od 1.1.2024. V prípade, že odo dňa bezprostredne nasledujúceho po uplynutí doby účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy nebude platne uzavretá kolektívna zmluva na ďalšie obdobie, je doba účinnosti tejto Kolektívnej zmluvy predĺžená do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpisania novej kolektívnej zmluvy, uzatvorenej oprávnenými zástupcami zamestnávateľa a zamestnancov.
3. Práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré nie sú výslovne upravené v tejto Kolektívnej zmluve sa riadia slovenským právnym poriadkom, konkrétne ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. a zákona č. 2/1991 Zb.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že táto Kolektívna zmluva je slobodným prejavom ich vôle a nie je žiadnou zo zmluvných strán uzavretá v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok.
5. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné dňom ich podpisania oprávnenými zástupcami a účinné dňom nasledujúcim po jej zverejnení na webovom sídle zamestnávateľa.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované priebežne počas celého roka a bude vyhodnotené po ukončení doby, na ktorú bola kolektívna zmluva uzatvorená.
7. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpisania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti. Sprístupnenie textu kolektívnej zmluvy pre všetkých zamestnancov sa považuje za splnené aj elektronickou formou.
8. Zmluvné strany jednotlivým ustanoveniam tejto Kolektívnej zmluvy porozumeli a na znak bezvýhradného súhlasu s jej obsahom ju oprávnené osoby podpísali.
9. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo strán ~~dostane dve~~ vyhotovenia.

V Partizánskom, dňa 29.12.2023

Mgr. Katarína Magulová
predseda ZO odborov

ZO

Ná

Ing. Branislav Lačný
riaditeľ Správy majetku mesta, n.o.,
Partizánske