

KOLEKTÍVNA ZMLUVA ZO SLOVES pri Mestskom úrade Spišská Belá

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Spišská Belá zastúpené Ing. Mgr. Petrom Ziburom, primátorom mesta
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade Spišská Belá zastúpená
Ing. Annou Kleinovou, predsedom závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov,
- starostlivosť o zamestnancov, sociálna oblasť a sociálny fond,
- spôsob spolupráce zmluvných strán.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov Mesta Spišská Belá, (ďalej len „mesta“).

Článok 4

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.

Časť II **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej 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 v nevyhnutnom rozsahu v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

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 na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prerokuje so ZV ZO Sloves návrhy na zásadnú zmenu pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny, pri rešpektovaní ustanovení zákonníka práce.

Článok 11

Zamestnávateľ je povinný rešpektovať jedného zástupcu odborovej organizácie pri výberovom konaní na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca.

Článok 12

Zamestnávateľ informuje o každej zmene platného organizačného poriadku závodný výbor.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny podľa § 84 zákonníka práce a § 12 zák. 552/2003 Z. z. v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Zamestnávateľ štvrťročne ústne oboznámi závodný výbor s novými dohodnutými pracovnými pomermi, ak o to výbor výslovne požiada.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

Pracovný týždeň je päťdňový. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

Pri určení platu opatrovateľky, ktorá poskytuje opatrovateľskú službu v byte občana sa neprihliada na odpracované roky a plat sa určí z najvyššieho platového stupňa a to:

- pri mobilnom občanovi z 1. platovej triedy,
- pri imobilnom (ležiacom) občanovi z 2. platovej triedy.

Podľa § 48, ods. 4 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru v týchto prácach:

- a) vykonávanie opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu sa pracovný pomer uzatvára na dobu potreby opatrovania;
- b) práce vykonávané v chránenej dielni, resp. chránenom pracovisku – pracovný pomer sa uzatvára na 1 rok, v zmysle zmluvy s ÚPSVaR.

Na návrh náčelníka mestskej polície určí primátor zamestnancom mestskej polície iné rozvrhnutie pracovného času v súvislosti s plnením úloh vymedzených zákonom č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii.

Článok 16

Zamestnancovi prislúcha za nariadenú prácu nadčas náhradné voľno v rozsahu rovnakého počtu hodín v akom bola práca nadčas vykonaná alebo mu prislúcha odmena za prácu nadčas podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas, pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, nejde o prácu nadčas.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorým poskytuje stravu vo vlastnom zariadení alebo finančný príspevok na stravovanie, žetóny do kávomatu podľa zoznamu zamestnancov predkladanému mesačne do pokladne mesta, podľa odpracovaných dní a dochádzky zamestnanca za predchádzajúci mesiac, alebo na základe rozhodnutia zamestnávateľa iný vhodný nápoj (minerálka, džús, čaj, a pod.) v hodnote žetónu, ktorá je 0,30 €. Nevyčerpaná suma sa do ďalšieho mesiaca neprenáša.

Článok 18

- (1) Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté nad rámec § 141 ods. 2 Zákonníka práce v nasledovnom rozsahu:
- a) na ošetrovanie alebo vyšetrenie zamestnanca alebo na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, o 3 dni v kalendárnom roku, t. j. spolu 10 dní;
 - b) ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v odseku 1 písm. a), zákonníka práce sa poskytne podľa skutočne odpracovaných mesiacov v danom roku;
 - c) pri úmrtí manžela/manželky alebo dieťaťa, v zmysle Zákonníka práce §141ods.2 písm. d) navýšenie o 1 deň.
- (2) Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže byť zamestnancom poskytnuté v uvedených prípadoch a v nevyhnutnom rozsahu, ktorý určí zamestnávateľ: z vážnych rodinných dôvodov – dlhodobého ošetrovania člena rodiny a pri vlastnom doliečovaní, pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov, ako aj z iných dôvodov.

Článok 19

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok odchodné nad rámec určený vo vyššej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa o jeden funkčný plat. Podmienkou pre poskytnutie odchodného je trvanie pracovného pomeru na dobu neurčitú s trvaním pracovného pomeru najmenej 5 rokov s výnimkou funkcie hlavného kontrolóra.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca poskytne príspevok za prácu v mestskej polícii - odmenu vo výške jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval viac ako 5 rokov.

Časť IV Platové podmienky

Článok 20

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 21

1. 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.

2. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne vo

výške 5% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za dosiahnuté pracovné výsledky raz ročne do výšky 1 násobku mesačného objemu všetkých funkčných plátov zamestnancov, ak je to schválené v rozpočte na daný kalendárny rok a ak sú k dispozícii voľné mzdové finančné prostriedky.

Článok 23

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Podmienkou pre poskytnutie odmeny je trvanie pracovného pomeru na dobu neurčitú s trvaním pracovného pomeru najmenej 2 roky, s výnimkou u zamestnancov uvedených v článku 15. kolektívnej zmluvy, ktorých pracovný pomer sa opätovne predĺžil a trvá najmenej 5 rokov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Podmienkou pre poskytnutie odmeny je trvanie pracovného pomeru na dobu neurčitú s trvaním pracovného pomeru najmenej 2 roky, s výnimkou u zamestnancov uvedených v článku 15. kolektívnej zmluvy, ktorých pracovný pomer sa opätovne predĺžil a trvá najmenej 5 rokov.

Článok 24

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy, ak o to závodný výbor požiada.

Časť V

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 25

- a) V súlade s nariadením vlády SR č. 276/2006 Z. z. je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej starostlivosti na prácu každé 3 roky vrátane preventívnej prehliadky u očnému lekárovi pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou.
- b) Zamestnávateľ poskytne príspevok na okuliare vo výške 50,- €. Ďalší príspevok bude poskytnutý zamestnancom v trojročných intervaloch, na základe dokladu o zakúpení.
- c) Náklady spojené s plnením povinnosti zamestnávateľa podľa bodu a) (preventívna zdravotná prehliadka) znáša zamestnávateľ.
- d) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom najviac štyri ošetrovacie dni v roku.
- e) Podľa § 152 ods. 9 písm. c) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce sa okruh fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce rozširuje o primátora Mesta Spišská Belá.

Článok 26

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v čase jeho práceneschopnosti náhradu príjmu nad rámec § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov o 25 %.

Článok 28

Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie, alebo doplnkové sporenie mesačne 2 % z objemu vyplateneho hrubého platu zamestnanca.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne na žiadosť závodného výboru.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Článok 30

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, od 01.01.2024 a končí 31.12.2024. Platnosť tejto zmluvy môžu zmluvné strany predĺžiť maximálne o jeden kalendárny rok formou písomného dodatku k tejto zmluve. Táto kolektívna zmluva stratí platnosť podpísaním novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť jej zverejnením.

Článok 31

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 32

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

Článok 33

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

ak o to závodný výbor požiada.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa: to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 35

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Časť VII

Sociálna oblasť a sociálny fond

Z á s a d y

tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 36

Pri tvorbe a používaní sociálneho fondu budeme postupovať v zmysle zákona 152/94 Z. z. a zákona o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa tvorí a používa na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Tvorba sociálneho fondu

Článok 37

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 3 ods.1 písm. c.

Článok 38

Použitie sociálneho fondu

Rozsah použitia:

1. zabezpečenie stravovania,
2. na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
3. na sociálne výpomoci,
4. na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

I. Stravovanie zamestnancov

Zamestnanci mesta majú zabezpečené stravovanie vo vlastnom zariadení – ZOS Strážky, Popradská 11 a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ v zmysle Zák. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov § 152 ods. 1, 2, 3, prispieva na stravovanie najmenej 55 % hodnoty jedla a príspevok zo sociálneho fondu. Rozdiel hradí zamestnanec pri stravovaní vo vlastnom stravovacom zariadení.

II. Regenerácia zamestnancov

1. Z prostriedkov sociálneho fondu možno poskytnúť časť úhrady a nákladov na:
- 4 ozdravné dni, z toho minimálne jeden deň na kolektívnu návštevu kultúrneho alebo spoločenského podujatia
2. Výdavky na regeneráciu pracovnej sily v odseku 1, pre pracovníkov na polovičný a kratší pracovný úväzok sa znižujú o 50 %.
3. Výdavky na regeneráciu môžu využiť aj dôchodcovia, z radu bývalých zamestnancov, účasťou na jednom ozdravnom dni konanom do 180 dní od odchodu do starobného dôchodku.

III. Sociálna výpomoc

Z prostriedkov sociálneho fondu sa môže poskytnúť sociálna výpomoc na žiadosť zamestnanca:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka maximálne do výšky 70,- €,
- b) pri dlhodobej PN (6 mesiacov a viac) 1 x do roka do výšky 50,- €,
- c) pri mimoriadnych udalostiach podľa výšky škody, maximálne do výšky 70,- €.

Článok 39

Oprávnenosť použitia finančných prostriedkov sociálneho fondu podpisuje primátor mesta a vyúčtovanie príslušnej akcie vedúci ekonomického odboru a predseda ZO SLOVES.

Zamestnávateľ poskytne na žiadosť závodného výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

IV. Podniková sociálna politika

Z prostriedkov sociálneho fondu možno prispieť zamestnancom:

- a) pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku finančný príspevok vo výške 100,- €,
- b) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného, alebo invalidného dôchodku finančný príspevok vo výške 100,- €,
- c) výdavky spojené s vyhodnotením výsledkov hospodárenia mesta Spišská Belá,
- d) peňažné pôžičky – týmto ustanovením sa umožňuje poskytovať peňažnú výpomoc v podobe návratných bezúročných pôžičiek na preklopenie dočasného nedostatku peňažných prostriedkov alebo nečakaných výdavkov zamestnanca

maximálne do výšky 1 000,- €.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 38 časť I. Stravovanie zamestnancov tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky .

V Spišskej Belej, dňa 28.12.2023



Ing. Anna Kleinová,
Základná organizácia SLOVES
pri Mestskom úrade Spišská Belá



Ing. Mgr. Peter Zibura
Primátor mesta

