

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE ZAMESTNANCOV MESTA VYSOKÉ TATRY

NA ROKY 2025-2027

V súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a ostatnými všeobecne záväznými predpismi a v súlade s KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Mesto Vysoké Tatry, zastúpené primátorom, Jozefom Štefaňákom

na jednej strane

a

**Základná organizácia (ZO) SLOVES pri Mestskom úrade (MsÚ) Vysoké Tatry, zastúpená
predsedom Ing. Alexandrou Hudákovou**

na druhej strane

uzatvárajú

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU (KZ)

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Zároveň je cieľom úprava priaznivejších podmienok zamestnávania a pracovných podmienok ako sú ustanovené v zákone č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) a v zákone 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Touto KZ sa upravuje(ú):

- a/ postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- b/ pracovnoprávne vzťahy
- c/ platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov
- d/ sociálna oblasť a sociálny fond (SF)

Článok 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa Mesto Vysoké Tatry (ďalej len „mesto“) a je záväzná pre obe zmluvné strany.

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.
2. Zamestnávateľ uznáva ZO a jej závodný výbor (ZV) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov mesta v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku (§ 240 ZP) v rozsahu 3 hodiny mesačne a potrebný počet dní účasti na vzdelávaní.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Za súhlas sa považuje vyplnená a vlastnoručne podpísaná prihláška do odborovej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZV ZO najneskôr do troch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu ZV na každú poradu vedúcich zamestnancov organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
6. Zamestnávateľ sa bude zúčastňovať spoločných rokovaní navrhovaných závodným výborom pri maximálnej frekvencii 1 krát mesačne, pričom termín bude stanovený na základe

vzájomnej dohody oboch strán. Vyjednávania ohľadom kolektívnej zmluvy prebiehajú v osobitnom režime a rozsahu podľa vzájomnej dohody.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákoník práce).
8. Pracovný poriadok organizácie vstupuje do platnosti až po jeho prerokovaní so ZV.
9. Zamestnávateľ je povinný vykonať zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydať nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZV, inak je neplatný.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 5

1. Pracovný týždeň zamestnancov mesta je päťdňový.
2. Pracovný čas zamestnancov (vypustené MsÚ) je 37,5 hodín týždenne .
3. Pracovný čas zamestnancov MsÚ je rozvrhnutý takto:

Pondelok	7.30 - 15.30	stránkový deň
Utorok	7.30 - 15.30	nestránkový deň
Streda	7.30 - 16.00	stránkový deň
Štvrtok	7.30 - 15.30	nestránkový deň
Piatok	7.30 - 15.00	stránkový deň
4. Prestávka na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút, a to v rozpätí od 11.30 do 12.30 h a nezaráta sa do pracovného času.
5. Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na týchto pracoviskách:
 - a) Mestská polícia (MsP)
 - b) Tatranský dvojtyždenník (TD)
 - c) knižnice - Starý Smokovec, Dolný Smokovec, Tatranská Lomnica
 - d) materské školy (MŠ) – Vyšné Hágy, Nový Smokovec, Tatranská Lomnica, Tatranská Kotlina
 - e) Základná škola (ZŠ) Vyšné Hágy
6. Na základe žiadosti a z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi zmenu pracovnej doby, pričom každá žiadosť bude posudzovaná individuálne.

Článok 6

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca v týchto prípadoch:
 - a) vážne rodinné dôvody – dlhodobé ošetrovanie člena rodiny, vlastné doliečovanie sa, pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov,
 - b) študijné dôvody - v rozsahu študijného plánu, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak
2. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa môže poskytnúť zamestnancovi aj z iných dôvodov, ktoré budú posudzované individuálne so súhlasom oboch zmluvných strán.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri štrajku zamestnancov pri vyššom kolektívnom vyjednávaní Konfederácie odborových zväzov pre členov odborov.

Časť IV.
Platové podmienky a ďalšie nároky zamestnancov

Článok 7

Zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu o 15 %. Okruh týchto zamestnancov zamestnávateľ určí v pracovnom poriadku.

Článok 8

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah stanovený podľa § 76 ods. 1 ZP odstupné:
 - a) 1 funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - b) 2 funkčné platy, ak pracovný pomer trval viac ako 10 rokov.
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok nad rámec § 76 a/ ZP odchodné zvýšené takto:

- a) 1 funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- b) 2 funkčné platy, ak pracovný pomer trval viac ako 10 rokov.

Článok 10

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu vo výške jedného funkčného platu vo výplatnom termíne za mesiac november.
2. Zamestnanec stráca nárok na vyplatenie odmeny vo výplatnom termíne určenom podľa ods.1 tohto článku, ak zamestnávateľ hodnoverným spôsobom preukáže predsedovi ZV skutočnosť, že schválený rozpočet mesta na príslušný kalendárny rok neumožňuje vyplatenie odmeny všetkým zamestnancom zamestnávateľa.

Článok 11

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri okrúhlom životnom jubileu 50 a 60 rokov finančnú odmenu takto:
 - a) vo výške 1/2 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 3 roky
 - b) vo výške 1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 15 rokov.
2. Odmenu vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.

Článok 12

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca na predpísanom mesačnom pracovnom výkaze. Čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas je možné len na základe dohody zamestnanca a zamestnávateľa.

Článok 13

1. Zamestnávateľ bude priebežne informovať ZV o novovzniknutých pracovných pomeroch a o ukončeníach pracovných pomerov so zamestnancom.
2. Pri prerokovaní závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ prizve zástupcu odborov.

Časť V.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 14

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 15

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere najmenej 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103, ods. 3, písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Za každý neospravedlnený pracovný deň zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom kráti zamestnancovi dovolenku o 2 dni.
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ v súlade so ZP.

Článok 16

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi úhradu nákladov spojených so zabezpečovaním starostlivosti o BOZP v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce).
2. Zamestnávateľ vyplatí nemocenské dávky nad rámec zákona č. 461/2003 Z. z. § 37 o sociálnom poistení o 20 %.
3. Zamestnanec ocenený Janského plaketou bude odmenený zo SF podľa Zásad pre čerpanie SF na príslušný rok (viď príloha KZ).

Článok 17

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie v zmysle ZP, ak pracujú viac ako 4 hodiny denne.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto KZ zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky,

čerpaní náhradného voľna v rozsahu viac ako 4 hodiny, pri osobných prekážkach v práci a ošetrovaní člena rodiny.

3. Počas práceneschopnosti dostáva zamestnanec príspevok na stravovanie nepretržite až do dňa, kedy bude na jeho miesto prijatý pracovník na zastupovanie v rozsahu pracovnej doby viac ako 4 hodiny denne.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 ZP, zamestnávateľ poskytne príspevok podľa každoročne novelizovaných Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 18

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo SF, sa bude finančne spolupodieľať na organizovaní zájazdov a nákupe vstupeniek na kultúrne podujatia. Poskytne príspevok na kultúrne, spoločenské a športové akcie. Výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre čerpanie sociálneho fondu.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnancovi finančnú výpomoc v zmysle čl. 8, ods. a) a b) Zásad pre čerpanie SF.

Článok 20

Závodný výbor v spolupráci so zamestnávateľom usporiada v rámci upevňovania vzťahov v kolektíve maximálne 2-krát ročne športovo-regeneračný deň pre zamestnancov v rámci pracovného času.

Článok 21

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS v sume najmenej 2% funkčného platu zamestnanca.

Časť VI. Sociálna oblasť a SF

Článok 22

1. SF sa bude tvoriť povinným prídelením vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v zákone 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri užívaní prostriedkov zo SF postupovať podľa Zásad pre čerpanie SF, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.
3. Zamestnávateľ poskytne ZV rozpočet SF a polročne prehľad o tvorbe a čerpaní SF.

Časť VII.
Záverečné ustanovenia

Článok 23

1. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
2. KZ je účinná deň nasledujúci po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.
3. KZ sa uzatvára na roky 2025-2027 a platí do 31.12.2027.
4. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ.
5. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
6. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a účinné deň po dni zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.
7. Závodný výbor si uplatňuje právo kontroly na dodržiavanie záväzkov a ustanovení KZ.
8. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej vstupu do platnosti a nadobudnutia účinnosti zverejnením na webovom sídle zamestnávateľa.
9. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
10. Dňom platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa ruší KZ uzavretá dňa 28.1.2021.

Vo Vysokých Tatrách 30.1.2025

Za ZO OZ SLOVES pri MsÚ:

Za zamestnávateľa:

Ing. Alexandra Hudáková
predseda

Jozef Štefaňák
primátor

Prílohy:

- *č. 1 Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu*
- *č. 2 Rozpočet sociálneho fondu mesta Vysoké Tatry na rok 2025*

Zásady pre čerpanie sociálneho fondu

Článok 1

Sociálny fond /ďalej len SF/ je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom tohto fondu, a ktorý poskytuje príspevky zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v tejto prílohe kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Prostriedky SF vedie zamestnávateľ Mesto Vysoké Tatry na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a čerpaním SF.

Článok 3

Prostriedky SF môžu byť použité len pre zamestnancov „mesta“. Prostriedky fondu spravuje ekonomické oddelenie v súčinnosti s odborovou organizáciou podľa schváleného rozpočtu. V prípade potreby je možné presunúť prostriedky medzi jednotlivými položkami.

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zo SF vo výške 0,20 € /1 obed.
2. Organizácia poskytne príspevok zo SF na dopravu pri akciách, ktoré budú účelovo organizované (športové a kultúrne podujatia, výlet za kultúrnymi pamiatkami a pod.) podľa skutočne vynaložených nákladov.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na regeneráciu pracovnej sily (obed, prenájom miestnosti, rehabilitačné poplatky a pod.).
4. Zamestnávateľ v rámci utužovania kolektívu 1-krát ročne uskutoční posedenie (vianočné, oslava Dňa učiteľov a pod.) preplatenie obeda, pripraveného programu, prenájom miestnosti a pod. zo SF.
5. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na životné a pracovné jubileá vo výške 150,-€:
 - a) pri pracovnom jubileu 10 rokov a každých ďalších 5 rokov od prvého vstupu do zamestnania k tomuto zamestnávateľovi,
 - b) pri životnom jubileu 50 rokov a každých ďalších 5 rokov,
 - c) pri prvom odchode do dôchodku,
 - d) pri narodení dieťaťa,
 - e) uzavretí manželstva.
6. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF darcom krvi za získanie:

a) bronzovej Janského plakety	150,- €
b) striebornej Janského plakety	250,- €
c) zlatej Janského plakety	350,- €
d) diamantovej Janského plakety	450,- €
7. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na regeneráciu pracovných síl, kultúrne a športové vyžitie zamestnancov najviac do výšky 50,- € ročne na jedného zamestnanca po predložení uhradenej vstupenky (nemusí byť čerpané jednorázovo). Príspevky sa budú krátiť podľa dĺžky pracovných úväzkov.

8. Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na sociálnu výpomoc:

a) po ukončení dlhodobej pracovnej neschopnosti dlhšej ako:

3 mesiace 150,- €

6 mesiacov 250,- €

9 mesiacov a viac 350,- €

b) pri úmrtí príbuzného v priamom rade (manžel, manželka, deti) do výšky 300,-€

c) pri mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu)
do výšky 500,- €.

Článok 5

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 1.2.2025

Jozef Štefaňák
primátor

Ing. Alexandra Hudáková
predseda ZO

Rozpočet sociálneho fondu Mesta Vysoké Tatry na rok 2025

Tvorba sociálneho fondu v roku 2025

Schválený rozpočet mzdových prostriedkov

Základ pre určenie povinného prídelu

Povinný prídél podľa § 3 ods. 1 písm. a) zo zákl. stanoveného podľa

§ 4 ods. 1 zákona 152/94 Z. z. vo výške 1 %

Prídél vo výške 0,5 % podľa § 3 ods. 1 písm. b)

Zostatok z roku 2024

Celkový príjem

Použitie prostriedkov sociálneho fondu v roku 2025

Príspevok na stravovanie

Príspevok na rekondičný deň

Príspevok na pracovné a životné jubileá

Príspevok na pracovné stretnutia podľa bodu 4)

Sociálna výpomoc

Príspevok darcom krvi

Príspevok na dopravu pri výletoch a zájazdoch

Príspevok na regeneráciu zamestnancom

Celkové čerpanie