

V súlade s ustanovením zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce a zákona SNR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona NR SR č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme zmluvné strany:

Mesto KRUPINA
Svätotrojičné námestie 4/4, 963 01 IČO: 00320056

zastúpené primátorom mesta
Ing. RADOSLAVOM VAZANOM

(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná odborová organizácia zamestnancov pri Mestskom úrade v KRUPINE

zastúpená predsedom závodného výboru Adriánom ŠPÁNIKOM

(ďalej len ZV ZO)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I.

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len Zmluva) je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania na základe rovnosti.

Článok 2

Touto Zmluvou sa upravujú:

- a) pracovnoprávne vzťahy,
- b) platové podmienky,
- c) sociálna oblasť a sociálny fond
- d) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

Článok 3

Táto Zmluva sa vzťahuje na:

- a) primátora mesta,
- b) zamestnancov Mesta Krupina,
pričom individuálne práva osôb vyplývajúce zo Zmluvy nie sú podmienené členstvom v odborovej organizácii.

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) a jej závodný výbor (ďalej len ZV) ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov vymenovaných v čl. 3 Časť I. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednávaní uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto Zmluvy. Pre činnosť ZO bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi a v zmysle ustanovení Európskej sociálnej charty (Oznámenie č. 329/1998 Z.z.)

Článok 2

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO ako aj jej členov.

Článok 3

Zamestnávateľ bezplatne poskytne na činnosť ZO priestory na pracovisku a priestory ktorých vlastníkom je Mesto Krupina, vrátane ich vybavenia, pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť.

Článok 4

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ zamestnancom voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou platu po predchádzajúcom dohovore so zamestnávateľom. Rovnako poskytne voľno v nevyhnutnom rozsahu na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. ZO sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom v zmysle § 131 ods. 3 zák. NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení bude vykonávať zrážky členského z platu zamestnanca v sume určenej dohodou o zrážkach zo mzdy.

Uvedené zrážky bude vykonávať MsÚ, mzdová učtáreň, ktorému zamestnanci Mesta Krupina predložia podpísané dohody o zrážkach zo mzdy na úhradu členského príspevku k poslednému dňu v mesiaci, od ktorého sa má prvá zrážka vykonávať.

ČASŤ III.

Pracovno – právne vzťahy

Článok 1

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Vznik a skončenie pracovného pomeru sa riadi príslušnými ustanoveniami ZP.

Článok 2

Zamestnávateľ bude podľa § 237 ods. 2 d) zák. NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce priebežne aktualizovať po prerokovaní so ZV ZO a po schválení primátorom mesta Organizačný poriadok MsÚ.

Článok 3

Pracovný čas je maximálne 37,5 hodín týždenne. Prestávka na jedlo a oddych sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie pre zamestnancov s obvyklým pracovným časom trvá v časovom rozmedzí od 11.00 do 13.00 hod. Pre zamestnancov, ktorých pracovná doba je v pracovnej zmluve dojednaná v inom časovom rozmedzí ako je obvyklé, sa prestávka poskytuje od 17.00 do 19.00 hod.

Článok 4

U zamestnávateľa sa naďalej dojednáva pružný pracovný čas a to pre všetkých zamestnancov okrem zamestnancov oddelenia Mestskej polície, ktorí sa riadia harmonogramom práce – nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Rovnomerne a nerovnomerne rozvrhnutý pružný pracovný čas sa dojednáva za podmienky dodržania mesačného fondu pracovného času pričom základný a voliteľný pracovný čas je bližšie špecifikovaný v pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 5

1. Zamestnancom uvedeným v Časti I. článok 3 sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce (ďalej ZP) a na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnanci sú povinní čerpať dovolenku za kalendárny rok 2023 najneskôr do 31.12.2023 s možnosťou vyčerpať 5 zostatkových dní z roku 2023 do konca marca 2024.
2. Zamestnancom sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy: 5 dni/rok pracovného voľna s náhradou mzdy pre zamestnanca, ktorý sa stará o deti (bez ohľadu na počet detí) do veku 15 rokov.
3. Zamestnanec si musí aspoň 1 x do roka čerpať dovolenku v rozsahu 10 pracovných dní v celosti (prioritne v mesiacoch jún – september) ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak, pričom je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 6

1. Zamestnávateľ stanovuje práce, ktoré je možné vykonávať na dobu určitú nad 2 roky podľa § 48 ods. 4 d) Zákonníka práce
 - terénny sociálny pracovník a terénny pracovník,
 - manuálne pracovné činnosti a aj tie, ktoré sa vykonávajú zamestnancami s podporou regionálnej a miestnej zamestnanosti podľa zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - opatrovateľská činnosť podľa zákona NR SR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona SNR č. 455/1991 Zb.

o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO porušovanie Pracovného poriadku.

Článok 7

1. Zamestnávateľ v súlade s § 142 ods. 4 ZP vymedzuje vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Ide o prekážky, prestoje, dočasné prerušenie práce spôsobené okolnosťami vis major, napr. pandémie vírusu SARS, resp. inými vírusmi, ako aj živelnými udalosťami a pohromami (víchrice, voda, oheň, vojna, iné infekčné nakazená, pri ktorých bude vyhlásená mimoriadna situácia v štáte, prípadne v konkrétnej oblasti).
2. O výške príslušného percenta priemerného zárobku v rozpätí od 100% - 60%, o príslušných dotknutých organizačných jednotkách, príslušnom zamestnancovi alebo dotknutých zamestnancoch, rozhoduje zamestnávateľ, po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

ČASŤ IV. Platové podmienky

Článok 1

Pre odmeňovanie zamestnancov Mesta Krupina platí zákon NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a dokumenty vypracované zamestnávateľom.

Článok 2

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí.

Článok 3

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety nepatrí.

Článok 4

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom v zmysle § 20 zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo

verejnem záujme polročnú odmenu dvakrát do roka, a to v mesiaci jún (vo výplatnom termíne za mesiac máj) a v mesiaci december (vo výplatnom termíne za mesiac november).

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životných jubileí:

- a) 50 rokov života vo výške jedného funkčného platu,
- b) 55 rokov života vo výške 50 % funkčného platu,
- c) 60 rokov života vo výške jedného funkčného platu.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov Mesta Krupina – SOcÚ a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Nárok na vyplatenie odmeny vo výške jednomesačného funkčného platu, resp. 50% funkčného platu zamestnanca pri príležitosti životného jubilea – 50, 55 a 60 rokov majú len tí zamestnanci, ktorí odpracovali u zamestnávateľa Mesto Krupina – Svätotrojčné námestie 4/4, 963 01 Krupina najmenej 10 rokov.

Článok 6

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce a v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnancov pri výkone práce vo verejnem záujme vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 7

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

Článok 8

1. V rámci sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu v zmysle § 58 zákona NR SR č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov a umožnil tak účasť zamestnancov na doplnkovom dôchodkovom sporení. V zmysle kolektívnej dohody pre rok 2023 je výška príspevku na DDS a poistné na investičné životné poistenie AXA min. 2%.
2. S účinnosťou od 1.1.2023 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti podľa § 8 zákona NR SR č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 9

Zamestnávateľ bude informovať ZV ZO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o zmenách v tejto oblasti.

ČASŤ V. Sociálna oblasť

Článok 1

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov uvedených v Časti 1 čl. 3, písm, b), c), d) tejto Zmluvy sa povinne zriaďuje v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov účelový sociálny fond (ďalej len SF). SF bude nárokováný v návrhu rozpočtu organizácie vo výške 1,5 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Tvorba a čerpanie sociálneho fondu zamestnancov Mesta Krupina – SocÚ bude vedená na samostatnom bežnom účte SF.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne na základe písomného požiadania ZV ZO stav čerpania a tvorby SF. V mesiaci november 2023 ZV ZO zvolá schôdzu zamestnancov, kde bude informovať zamestnancov o výške zostatku SF a jeho konkrétnom použití.

Článok 3

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom uvedeným v čl. 3 Časť I. tejto Zmluvy závodné stravovanie.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na závodné stravovanie v zmysle cenovej kalkulácie budú hradené pre primátora mesta a zamestnancov Mesta Krupina okrem zamestnancov Spoločnej obecnej úradovne takto:

Výška finančného príspevku na stravovanie: **5,50 €**

zamestnanci		primátor mesta	
a) príspevok zo SF 10%	0,55 €	príspevok zo SF	0,55 €
b) príspevok zamestnávateľa 55%	3,03 €	príspevok zamestnávateľa 55%	3,03 €
c) zamestnanec mesta hradí	1,92 €	primátor mesta hradí	1,92 €

Výška finančného príspevku na stravovanie v zariadení COOP Jednota - SD: **5,00 €**

zamestnanci		primátor mesta	
a) príspevok zo SF 10%	0,50 €	príspevok zo SF	0,50 €
b) príspevok zamestnávateľa 55%	2,75 €	príspevok zamestnávateľa 55%	2,75 €
c) zamestnanec mesta hradí	1,75 €	primátor mesta hradí	1,75 €

3. Finančný príspevok na stravovanie sa poskytne aj:

a) zamestnancom, ktorí boli poverení zamestnávateľom prácou mimo miesta výkonu práce Mestský úrad v Krupine v prípade, že si neuplatnili nárok v zmysle cestovného príkazu

4. Ak príslušníkom mestskej polície trvá pracovná zmena viac ako 11 hodín, zamestnávateľ im poskytne ďalší finančný príspevok na stravovanie.

5. Náklady na závodné stravovanie v zmysle nižšie uvedenej cenovej kalkulácie budú hradené pre zamestnancov Spoločnej obecnej úradovne takto:

Výška finančného príspevku na stravovanie: 5,50€

- | | |
|---------------------------------|--------|
| a) príspevok zo SF 10% | 0,55 € |
| b) príspevok zamestnávateľa 55% | 3,03 € |
| c) zamestnanec hradí | 1,92 € |

6. Zamestnávateľ s poukazom na ust. § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie v zmysle cenovej kalkulácie podľa bodu 2. tohto článku zmluvy.

Článok 4

Zamestnávateľ na návrh ZV ZO poskytne zamestnancom Mesta Krupina v trvalom pracovnom pomere pri životných a pracovných jubileách z prostriedkov sociálneho fondu peňažnú odmenu pri týchto príležitostiach:

a) pracovné jubileá

- pri odpracovaní 20 rokov – 80 €
- pri odpracovaní 25 rokov – 100 €
- pri odpracovaní 30 rokov – 120 €
- pri odpracovaní 35 rokov – 140 €
- pri odpracovaní 40 rokov – 160 €

b) životné jubileá

- pri 50 rokoch života – 200 €
- pri 55 rokoch života – 100 €
- pri 60 rokoch života – 200 €

c) odchod do starobného alebo invalidného dôchodku

- zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu peňažnú odmenu vo výške 200€

Pre použitie sociálneho fondu na peňažné odmeny pri pracovnom a životnom jubileu v organizácii sa započítava nepretržitá doba 36 mesiacov.

Peňažná odmena zo sociálneho fondu pri pracovných a životných jubileách sa prepočíta podľa výšky pracovného úväzku uvedeného v pracovnej zmluve.

Odmeny je možné poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo pracovné, alebo životné jubileum a budú pri vyplatení zdanené. Návrh na poskytnutie tejto odmeny podáva ZV ZO.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov Mesta Krupina – SOcÚ a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 5

Zamestnávateľ môže na žiadosť zamestnanca poskytnúť pri významných životných príležitostiach (svadba, promócie a pod.) služobné motorové vozidlo za úhradu priamych nákladov.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne možnosť zamestnancovi na základe jeho súhlasu používať služobný mobilný telefón so službou "VPN EÚ" za doplatok 9,90 € s DPH/mesiac, ktorá obsahuje:
 - 3000 minút v EÚ,
 - nekonečné SMS/MMS v EÚ
 - nekonečný internet 6000 MB v EÚ
2. Zamestnávateľ poskytne možnosť zamestnancovi zúčastniť sa bezplatne kultúrnych podujatí organizovaných Mestom Krupina a filmových predstavení Kina Kultúra.

Článok 7

Zamestnávateľ a ZV ZO budú nápomocní zamestnancom Mesta Krupina pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec, alebo jeho rodinní príslušníci, poskytnutím jednorázovej nenávratnej sociálnej výpomoci podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. S výnimkou pri úmrtí zamestnanca, vtedy môže jeho priamy rodinný príslušník požiadať o nenávratnú sociálnu výpomoc a to do výšky maximálne 200,- €.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov Mesta Krupina – SocÚ, a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 8

V záujme ďalšieho prehĺbovania znalostí a zvyšovania kvalifikácie zamestnancov bude zamestnávateľ podľa svojich potrieb a možností, napomáhať pri:

- a) zvyšovaní si kvalifikácie prostredníctvom štúdia na strednej škole, vysokej škole, doktorandskom prípadne inom štúdiu a poskytne takémuto zamestnancovi úľavy spojené so štúdiom v zmysle platných predpisov,
- b) podľa potreby bude vysielat' zamestnancov k účasti na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s pracovnou náplňou zamestnanca a uhradí poplatky spojené s ich účasťou.

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov SocÚ a zamestnancov zamestnaných na základe zmluvných vzťahov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

ČASŤ VI. Záverečné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. decembra 2023.

Článok 2

Pri príprave Zmluvy na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky dostupné sociálno - ekonomické informácie.

Článok 3

Táto zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenie tejto Zmluvy, ktoré by boli v rozpore s platnými právnymi predpismi sú neplatné.

Článok 4

Zmluvné strany budú pri zmenách, alebo dodatkoch k Zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu, alebo dodatok k tejto Zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme. Druhá strana do 15 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu, alebo dodatku k Zmluve na predložený návrh písomne odpovie.

Článok 5

Zmluvné strany sa dohodli, že dodržiavanie tejto Zmluvy bude kontrolované pri platových a pracovnoprávných podmienkach štvrťročne, pri ostatných častiach Zmluvy polročne.

Táto Zmluva bola podpísaná dňa 14.12.2022

.....
Adrián Špánik
predseda ZV OZ

.....
Ing. Radoslav Vazan
primátor mesta