



Mesto Stropkov

Slovenský odborový zväz verejnej správy
pri Mestskom úrade v Stropkove

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**pre zamestnancov Mesta Stropkov
pri výkone práce vo verejnom záujme
na rok 2024**

Kolektívna zmluva

**uzatvorená v súlade s § 231 Zákonníka práce
a v súlade s § 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších zmien**

Mesto Stropkov, Hlavná 38/2, 091 01 Stropkov
zastúpené JUDr. Ondrejom Bendzom, primátorom mesta
IČO 00331007
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade
v Stropkove,**
zastúpená Vladimírom Regrútom, predsedom základnej organizácie
a
Kamilou Vaškovou, tajomníčkou základnej organizácie

na druhej strane, kde sa takto vzájomne dohodli:

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Stropkove má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy.
2. Mesto Stropkov je orgánom územnej samosprávy, ktoré sú v súlade s ustanovením § 18 ods. 2 písm. c) Občianskeho zákonníka právnickými osobami. Mesto Stropkov je jednotkou územnej samosprávy podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov a podľa § 1 ods. 1 zákona o obecnom zriadení je obec právnickou osobou, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy.

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Mestom Stropkov, ako zamestnávateľom a všetkými jeho zamestnancami, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere (ďalej „zamestnanci“).
2. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31.12.2024. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy začína nasledujúcim dňom po dni zverejnenia na web stránke Mesta Stropkov. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania za rešpektovania všetkých ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov na rok 2024 uzatvorenej dňa 28.decembra 2023.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva a jej obsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku Kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Druhá časť

Vzájomné vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ bezplatne poskytne odborovej organizácii v nevyhnutnej miere a za rešpektovania prevádzkových potrieb zamestnávateľa nebytové priestory pre:
 - a) konanie členských schôdzí členov Základnej organizácie odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade v Stropkove,
 - b) pôsobenie predsedu Základnej organizácie odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade v Stropkove.
2. Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou, že poskytne členom závodného výboru Základnej organizácie odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade v Stropkove pracovné voľno s náhradou funkčného platu (podľa § 136 až 138 a § 240 Zákonníka práce) na výkon odborárskej funkcie alebo účasť na odborových konferenciách, či školeniach maximálne desať dní v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu základnej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie základnej organizácie.

Článok 5

Zrážka členských príspevkov

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že po predložení písomnej dohody o zrážke z platu zamestnanca zamestnávateľovi, týkajúcej sa platenia členského príspevku v prospech odborovej organizácie bude v súlade s touto dohodou zamestnávateľ vykonávať zrážky z platu zamestnanca tak, aby 1 % z čistého príjmu zamestnanca bolo poukázaných na účet č. 0104668283/0900 Základnej organizácie odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade v Stropkove.
2. Zrážky z platu zamestnanca budú poukázané na účet odborovej organizácie do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 6

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny.
2. Pracovný čas zamestnancov, ktorí pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 7

Dovolenka

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku vo výmere ½ dňa.

Článok 8

Športové hry

Zamestnávateľ určil zamestnancom dve športové podujatia s náhradou mzdy (športový deň) v kalendárnom roku, ktoré sa uskutočnia v pracovnom čase. Za priebeh športového dňa zodpovedá a organizátorom športového dňa je základná organizácia odborového zväzu a zamestnávateľ.

Článok 9

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 10

Odchodné

1. 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 ods. 1 Zákonníka práce a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššie stupňa a zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, vo výške jedného funkčného platu zamestnanca ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov.
2. 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 ods. 1 Zákonníka práce a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššie stupňa a zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov.

Článok 11

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ je oprávnený ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do 2 rokov alebo aj nad 2 roky pre zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich tieto pracovné pozície:

- koordinátor aktivačných činností uchádzačov o zamestnanie a malých obecných služieb podľa zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVaR
- operátor mestského kamerového systému podľa zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVaR

- terénny sociálny pracovník, terénny pracovník, odborný pracovník pre financie na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a Implementačnou agentúrou MPSVaR SR
- profesionálna opatrovatel'ka
- člen miestnej občianskej poriadkovej služby
- manažér regionálneho rozvoja

Článok 12

Pracovnoprávne vzťahy

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ dohodne v pracovnej zmluve so zamestnancom skúšobnú dobu v dĺžke 3 mesiacov a s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca skúšobnú dobu v dĺžke 5 mesiacov.

Článok 13

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ môže v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Nad túto hranicu môže zamestnávateľ z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas najviac v rozsahu 250 hodín.

Článok 14

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových tarify v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najväčšej platobnej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený zamestnancovi podľa zaradenia do príslušného platobného stupňa. Ide o tieto pracovné pozície: upratovačka, údržbár, vodič, doručovateľ.

Článok 15

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s výborom základnej organizácie čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 16

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 17

Výplata platu, zrážky z platu

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi plat za príslušný kalendárny mesiac vo výplatnom termíne do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca a to tak, že podá príkaz na bezhotovostné poukázanie výplaty na účet zamestnanca tak, aby najneskôr do 25. dňa nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancovi patrí plat bola výplata pripísaná na účet zamestnanca.
2. Číslo svojho účtu v banke je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi písomne, inak zamestnávateľ výplatu nebude poukazovať na účet zamestnanca bezhotovostným prevodom, ale mu vyplatí najneskôr v posledný deň nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancovi patrí plat, na pracovisku počas pracovnej doby zamestnávateľa.

Článok 19

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mesačne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške sumy v akej si zamestnanec sám sporí na doplnkové dôchodkové sporenie, avšak najviac vo výške 30 €.

Článok 20

Pracovné zásluhy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trvá nepretržite najmenej jeden rok.

Článok 21

Používanie služobného motorového vozidla

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne pri významných životných príležitostiach (svadba, promócia a pod.) a z iných opodstatnených dôvodov služobné motorové vozidlo za úhradu spočívajúcu v tom, že zamestnanec zaplatí za spotrebované pohonné hmoty za podmienok stanovených vnútornými normami zamestnávateľa.

Tretia časť

Tvorba sociálneho fondu a jeho čerpanie

Článok 22

Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.

Článok 23

Sociálny fond

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je zamestnávateľom tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien.

Článok 24

Použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa článkov o používaní sociálneho fondu a rozpočtu sociálneho fondu.
2. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
3. Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda výboru základnej organizácie.
4. Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní s výborom ZO SLOVES pri MsÚ.
5. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12 príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
6. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu štvrtročne.

Článok 25

Obe zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu možno poskytnúť:

- príspevok na stravovanie zamestnancov,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc a sociálne pôžičky,
- finančné dary pri životných, pracovných jubileách a viacnásobnom darovaní krvi,
- príspevok na kultúrne a športové akcie.

Článok 26

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov vrátane primátora mesta a zástupcu primátora mesta stravovanie formou finančného príspevku, ktorý poskytne vopred formou zálohy vyplatenej na účet.
2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie formou finančného príspevku aj zamestnancom v čase ich študijného voľna, dovolenky, náhradného voľna a bezplatnej účasti na darovaní krvi.
3. Stravovanie formou finančného príspevku nebude poskytnuté zamestnancom počas čerpania neplateného voľna, práceneschopnosti, počas materskej dovolenky a v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci (osobná prekážka v práci).

Článok 27

Ďalej zmluvné strany sa dohodli, že hodnota stravy pre zamestnancov mesta je určená na 7,00 € (takto: príspevok zamestnávateľa je v hodnote 3,85 € + soc. fond je v hodnote 0,75 € + zamestnanec uhradí 2,40 € = v celkovej hodnote 7,00 €).

Článok 28

Zamestnancovi sa podľa § 152 ZP poskytne jedno hlavné jedlo. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnanec má nárok na ďalší finančný príspevok na stravovanie v hodnote 7,00 €.

Článok 29

Náhrada príjmu za PN

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

- od prvého do tretieho dňa vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu,
- od štvrtého do desiateho dňa vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na bezplatnú účasť na darovaní krvi, v deň odberu jeden deň pracovného voľna s náhradou platu, ak zamestnanec predloží potvrdenie príslušného zdravotníckeho zariadenia o darcovstve.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok najmenej vo výške 100,- € zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily, ak to umožní tvorba sociálneho fondu.

Článok 32

Sociálna výpomoc a sociálne pôžičky

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej ťaživej situácie zamestnanca, a to:
 - a) poskytnutím zo sociálneho fondu jednorázovú peňažnú sociálnu (nenávratnú) výpomoc vo výške 250 €
 - pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca (minimálne šesť mesiace)
 - pri úmrtí najbližšieho rodinného príslušníka – manžel/manželka zamestnanca, dieťa zamestnanca, s ktorými žije v spoločnej domácnosti,
 - b) poskytnutím zo sociálneho fondu návratnú pôžičku vo výške 400 € so splatnosťou do 2 rokov od uzavretia zmluvy o pôžičke na základe písomnej zmluvy. Po skončení pracovného pomeru je pôžička splatná najneskôr do 6-tich mesiacov odo dňa jeho skončenia. Výnimku z tejto lehoty povoľuje zamestnávateľ na základné doporučenia ZO.
2. Poskytnutie sociálnej výpomoci a pôžičky na preklenie ťaživej životnej situácie (finančnej) podľa ods. 1 a) a b) schvaľuje zamestnávateľ na základe odporúčania ZO.
3. V prípade úmrtia dlžníka (zamestnanca) splatenie pôžičky sa nebude vymáhať od pozostalých rodinných príslušníkov.

Článok 33

Finančné dary pri pracovných a životných jubileách

1. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne zamestnancom finančné dary po preukázaní nároku:
 - a) pri udeľovaní bronzovej, striebornej vo výške 50 €, zlatej, resp. diamantovej Janského plakety vo výške 100 €,
 - b) pri pracovných jubileách zamestnancov, ktorí sú zamestnancami mesta desať rokov a v priebehu príslušného roka od prvého vstupu do zamestnania (+ súčet všetkých rokov odpracovaných u terajšieho zamestnávateľa od r. 1991) odpracovali
 - 20 rokov a 25 rokov finančná odmena vo výške 100 €
 - 30 rokov a 35 rokov finančná odmena vo výške 150 €
 - 40 rokov a 45 rokov finančná odmena vo výške 200 €
 - c) pri životných výročiach zamestnancov, ktorí sú zamestnancami mesta najmenej jeden rok a dovŕšili
 - 50 rokov veku, 55 rokov veku a 60 rokov veku finančná odmena vo výške 150 €.
 - d) pri prvom odchode do dôchodku (starobný, plný invalidný) vo výške 150 €.
2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu odmenu vo výške 100 € zamestnancom mesta pri dosiahnutí pracovného výročia 20 rokov práce vo vlastnej organizácii bez prerušenia práce.

Príspevok na kultúrne a športové akcie

Z fondu možno prispieť zamestnancom organizácie na:

- vstupenky na hromadné kultúrne akcie, športové podujatia a na dopravu,
- telovýchovné, športové a branné činnosti a na dopravu.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy sa bude polročne vyhodnocovať na písomné požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto zhodnutí môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzatvorení dodatku ku kolektívnej zmluve do 15 dní odo dňa doručenia jeho návrhu druhej zmluvnej strane. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že o novej kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie začnú rokovať najneskôr 2 mesiace pred uplynutím účinnosti tejto zmluvy.
3. Zmluvné strany prehlasujú, že si túto zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak svojho súhlasu s ňou ju vlastnoručne podpísali.
4. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a po zverejnení, a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
5. Zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zmluvná strana obdrží dve vyhotovenia.

Stropkov, 28.12.2023

JUDr. Ondrej Brendza
primátor mesta

Vladimír Regrút
predseda základnej organizácie

Kamila Vašková
tajomníčka základnej organizácie