

SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA MESTSKÝ ÚRAD DUNAJSKÁ STREDA

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá na rok 2024

V súlade s § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

MESTO DUNAJSKÁ STREDA

zastúpené JUDr. Zoltánom Hájosom primátorom mesta,
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane a

SLOVES ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA MESTSKÝ ÚRAD DUNAJSKÁ STREDA

zastúpená predsedom závodného výboru Ing. Ľubomírom Döményom a podpredsedom
závodného výboru Ing. Zoltánom Zalabom
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na rok 2024

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 upravuje:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov nasledovných organizačných útvarov zamestnávateľa:

- mestský úrad vrátane opatrovateliek
- mestská polícia
- nocľaháreň
- komunitné centrum

- obsluha kamerového systému a pultu centrálnej ochrany
- klub dôchodcov.

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

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne.

Článok 7

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 odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú gremiálnu poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru prostredníctvom predsedu resp. podpredsedu odborovej organizácie.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.
3. Zamestnávateľ vydá nový pracovný poriadok a vykoná zmenu pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 10

1. Zmluvné strany sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce aj z dôvodov :
 - a) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
 - b) vykonávania obsluhy kamerového systému a pultu centrálnej ochrany,
 - c) vykonávania sociálnej práce v komunitnom centre, v nocľahárni,
 - d) vykonávania prác súvisiacich so zabezpečením činnosti klubu dôchodcov.
2. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť uplynutím dohodnutej doby v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

Článok 11

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 ½ hodín týždenne. Zamestnávateľ poskytuje pre zamestnanca, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

2. Pracovný čas zamestnancov je rozvrhnutý nasledovne:

2.1 Mestský úrad

2.1.1 Pre zamestnancov mesta Dunajská Streda s prevahou duševnej práce, ktorí majú pracovisko na Mestskom úrade v Dunajskej Strede, Hlavná č. 50/16 a v administratívnej budove na Alžbetínskom námestí č. 1203 v Dunajskej Strede (s výnimkou Mestskej polície v Dunajskej Strede a administratívneho zamestnanca mestskej polície) je zavedený pružný pracovný čas s elektronickým dochádzkovým systémom t.j. s využitím elektronickej evidencie pracovného času (príchod do práce, odchod z práce, čerpanie prestávky v práci a pod.)

2.1.2 Pružný pracovný čas sa uplatňuje ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňoch, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas na toto štvortýždňové obdobie.

2.1.3 Pružný pracovný čas má dve časti:

a) základný pracovný čas, ktorý je

v pondelok až štvrtok od 08.00 hod. do 15.00 hod.
v piatok od 08.00 hod. do 12.00 hod.

b) voliteľný pracovný čas, ktorý je

v pondelok až štvrtok od 06.30 hod. do 17.00 hod.
v piatok od 06.30 hod. do 15.00 hod.

2.1.4. Zamestnanec je povinný byť počas základného pracovného času na pracovisku okrem prestávky na obed. Výnimka platí pre zamestnancov, ktorí prijímajú stránky v kancelárii prvého kontaktu na mestskom úrade (vykonávajú službu); títo zamestnanci sú povinní byť v dňoch výkonu služby na svojom pracovnom mieste aj počas stránkových hodín presahujúcich základný pracovný čas. Zamestnanec je povinný viesť evidenciu pracovného času v elektronickom dochádzkovom systéme, zaevidovať si každý príchod a odchod z pracoviska resp. z práce.

2.1.5 Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v rozsahu 30 minút v čase od 11.30 hod. do 13.00 hod.

2.1.6 Upratovačky :

Pracovný čas v pracovných dňoch pondelok až piatok: od 11.00 hod. do 19.00 hod.
Prestávka na oddych a jedenie je od 13.00 do 13.30 hod.

2.1.7 Opatrovateľky

Pracovný čas v pracovných dňoch pondelok až piatok: určený po dohode s prijímateľom sociálnej služby (opatrovaného) v čase od 7.00 hod. do 16.00 hod. Prestávka na oddych a jedenie je v rozsahu 30 minút určený zamestnávateľom.

2.1.8 Zamestnanci komunitného centra, nocľahárne, klubu dôchodcov: majú pracovný čas dohodnutý individuálne.

2.2 Mestská polícia :

príslušníci mestskej polície: majú dvojzmennú prevádzku

1. zmena od 08.00 do 20.00 hod.

2. zmena od 20.00 do 08.00 hod.

Prestávka na oddych a jedenie v čase podľa pokynov veliteľa hliadkovej služby v inštruktáži pre hliadkovú službu.

zamestnanci obsluhujúci kamerový systém: majú dvojzmennú prevádzku

1. zmena od 07.00 do 19.00 hod.

2. zmena od 19.00 do 07.00 hod.

Prestávka na oddych a jedenie je v čase podľa pokynov priameho nadriadeného zamestnanca.

3. Zamestnanci, ktorí nie sú povinní viesť evidenciu pracovného času v elektronickom dochádzkovom systéme, sú povinní zaevidovať si každý príchod a odchod z pracoviska resp. z práce v osobitnom denníku v listinnej podobe u príslušného vedúceho zamestnanca.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom 1 deň pracovného voľna s náhradou mzdy na účasť na tzv. teambuildingu, organizovaného príslušným odborom mestského úradu a mestskou políciou.

Článok 12

1. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods.1 až 3 ZP t.j. základná výmera dovolenky zamestnancov je 5 týždňov a dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Nárok na dovolenku na zotavenie sa uplatňuje v zmysle Zákonníka práce a pracovného poriadku. Vedúci zamestnanci (vedúci odborov) sú povinní do konca marca bežného roka odovzdať plán čerpania dovoleniek zamestnancov za jednotlivé organizačné útvary prednostovi mestského úradu a povinní zabezpečiť, aby podriadení zamestnanci vyčerpali všetku dovolenku do 30. apríla nasledujúceho roka. Vo zvlášť závažných prípadoch môže zamestnanec písomne požiadať o čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho roka.
3. Vedúci zamestnanec je povinný zabezpečiť riadny chod ním riadeného organizačného útvaru počas čerpania riadnej dovolenky.
4. Ak zamestnanec nevyčerpá dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok do 30. apríla nasledujúceho kalendárneho roka, nadriadený vedúci zamestnanec je povinný určiť nástup dovolenky tak, aby táto bola vyčerpaná najneskôr do 31. decembra nasledujúceho kalendárneho roka.
5. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru (§ 116 ods. 3 ZP).

Článok 13

1. Zamestnancovi

a) za nočnú prácu patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu **nočnej** práce mzdové zvýhodnenie v sume 56 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákona o minimálnej mzde,

b) za prácu nadčas patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 30 % jeho priemerného zárobku,

- c) za prácu vo sviatok patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.
- d) za prácu v sobotu patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 70 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákona o minimálnej mzde,
- e) za prácu v nedeľu patrí popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 140 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákona o minimálnej mzde,
2. Ak zamestnanec čerpá náhradné voľno za prácu vo sviatok a za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie mu nepatrí.
3. Plat vedúcich zamestnancov je určený s prihliadnutím na prácu nadčas v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. Okruh vedúcich zamestnancov je vymedzený vo vnútornom poriadku odmeňovania zamestnancov. V týchto prípadoch zamestnancovi za prácu nadčas nepatrí mzda ani mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a zamestnanec nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.
4. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
5. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 14

1. Výpovedná doba je jeden mesiac, ak nie je ďalej uvedené inak.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodu
- a) že sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 - aa) zrušuje alebo
 - ab) premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
 - b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jej úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách
 - c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,
- je :
- **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej **jeden rok a menej ako päť rokov**,
 - **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej päť rokov**.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 2, je **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok**.

4. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 2 a 3 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
5. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval **najmenej jeden rok**, výpovedná doba je **dva mesiace** (nezarátavajú sa opakovane uzatvorené pracovné pomery).
6. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 15

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov
 - o ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
 - o ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jej úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo iných organizačných zmenách
 - o alebo ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - o jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - o jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - o dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - o trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - o štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v odseku 1. písm. a) až c) odstupné v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
 4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
 5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
 6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 16

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný čiastočný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru.

Článok 17

1. Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a štvrťročne oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.
2. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 18

Zmluvné strany sa dohodli, že základná mzda zamestnancov, príplatky k základnej mzde budú určené zamestnancom podľa vnútorného predpisu Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Dunajská Streda vydaným zamestnávateľom dňa 29. decembra 2014 v znení neskorších dodatkov. Prílohou pracovnej zmluvy je Dekrét o mzde, ktorý obsahuje základnú mzdu zamestnanca. Mzdové zvýhodnenia zamestnancov (za prácu nadčas, za nočnú prácu, za prácu vo sviatok, za prácu v nedeľu, za prácu v sobotu) sú uvedené v článku 13 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 19

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že najviac do výšky usparených mzdových prostriedkov vypláti zamestnancom koncoročnú odmenu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 12 mesiacov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho jednomesačného priemerného zárobku a to zo mzdového fondu.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 21

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytne zo sociálneho fondu:

- príspevok na stravovanie zamestnancov, - príspevok na rekreáciu a dovolenku,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- finančné dary pri životných a pracovných jubileách,
- príspevok pri narodení dieťaťa,
- príspevok pri uzavretí manželstva,
- príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka,
- príspevok jednotlivým odborom mestského úradu a mestskej polícii na tzv. „teambuilding“ - sociálnu výpomoc v prípadoch osobitného zreteľa

Článok 22

1. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí nákup darčkových poukážok na regeneráciu pracovných síl: na kúpalisko, fitness centra, kultúrne podujatia a pod.
2. Poukážku podľa odseku 1 možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a má odpracovaných u zamestnávateľa aspoň 12 mesiacov. Zamestnancom, ktorí nie sú zamestnaní na plný pracovný úväzok, sa poskytnú poukážky v hodnote 50 % z hodnoty poukážky poskytnutej zamestnancovi zamestnanému na plný pracovný úväzok.

Článok 23

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnancom na každé hlavné jedlo počnúc v sume 3,52 eur.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa odseku 2, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,46 eur.
4. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancom aj počas ich účasti na pracovnej ceste, školení, seminári, konferencii a pod., počas tejto doby im však neprislúcha stravné podľa osobitného zákona.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalší príspevok na stravovanie.
6. Podrobnejšia úprava podmienok zabezpečenia stravovania zamestnancov je upravená vnútorným predpisom vydaným zamestnávateľom.

Článok 24

1. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu v spolurozhodovaní so závodným výborom odborovej organizácie

zabezpečí príspevok na zájazdy a rekreácie organizované zamestnávateľom a závodným výborom.

2. Príspevok možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa a má odpracovaných aspoň 12 mesiacov.

Článok 25

Zamestnávateľ v súlade s § 152a Zákonníka práce poskytne zo svojich prostriedkov zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Podrobnejšia úprava poskytovania rekreačného príspevku je upravená vnútorným predpisom vydaným zamestnávateľom.

Článok 26

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom prijatým na dobu neurčitú finančné dary pri pracovných a životných jubileách.

Pracovné výročia :

Zamestnávateľ poskytne finančný dar zamestnancom, ktorí majú u zamestnávateľa v roku 2024 odpracovaných

10 rokov, vo výške 100 eur

15 rokov, vo výške 150 eur

20 rokov, vo výške 200 eur

25 rokov a za každých ďalších odpracovaných 5 rokov, vo výške 250 eur.

Životné jubileá :

Zamestnávateľ poskytne finančný dar zamestnancom pri príležitosti ich životného jubilea:

40 rokov veku, vo výške 100 eur

60 rokov veku, vo výške 150 eur

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú zamestnaní u zamestnávateľa na dobu neurčitú a majú u zamestnávateľa odpracovaných najmenej 12 mesiacov, príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 170 eur na jedno dieťa.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú zamestnaní u zamestnávateľa na dobu neurčitú a majú u zamestnávateľa odpracovaných najmenej 12 mesiacov, príspevok pri uzavretí manželstva vo výške 170 eur.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú zamestnaní u zamestnávateľa na dobu neurčitú a majú u zamestnávateľa odpracovaných najmenej 12 mesiacov, príspevok vo výške 170 eur pri úmrtí manžela/manželky a maloletého dieťaťa, s ktorými žil zamestnanec v spoločnej domácnosti v čase jeho úmrtia.

Článok 27

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len "zo základu"),
- ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods.2 cit. zákona o sociálnom fonde.

Článok 28

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu rozpočtom sociálneho fondu, ktorého návrh predloží závodný výbor zamestnávateľovi najneskôr do 31. marca 2024.

Článok 29

Zamestnávateľ mesačne poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI

Osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti Zákonníka práce s odchýlkami uvedenými v § 250b, odsekoch 2 až 7 Zákonníka práce.

Časť VII

Záverečné ustanovenia

Článok 30

Táto Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024.

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

1. Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 33

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov.

Článok 34

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva rovnopisy.

V Dunajskej Strede, dňa

v.r.

Ing. Ľubomír Dömény, predseda ZV

v.r.

JUDr. Zoltán Hájos, primátor mesta

v.r.

Ing. Zoltán Zalaba, podpredseda ZV