

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

je v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), podľa ustanovenia § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú podľa zákona o odmeňovaní uzatvorená na rok 2023

medzi zmluvnými stranami

Mesto Gbely, zastúpené primátorom mesta Mgr. Martinom Jahodkom

Správa mestského majetku Gbely, spol. s r.o., zastúpená Ing. Gabrielou Kováčovou, konateľkou

(ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

ZO Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry Gbely, zastúpené predsedom ZO p. Michalom Lukáčom

(ďalej len „Odborová organizácia“)

ČASŤ I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať 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 všetkých zamestnancov Mesta Gbely a Správy mestského majetku Gbely, spol. s r.o..

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie dané všeobecnými záväznými predpismi.

ČASŤ II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na čas nevyhnutný na výkon funkcie zástupcov zamestnancov, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon niektorých administratívnych a technických prác.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet výboru odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 výboru odborovej organizácie.

ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 9

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

Zamestnávateľ vykoná zmeny v pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný. V pracovnom poriadku sa bližšie vymedzia pojmy menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku s odborovou organizáciou a v časovom predstihu pred uskutočnením zmien informuje zamestnancov a odborovú organizáciu.

Článok 12

1. Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne.

2. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre administratívnych zamestnancov:

Pondelok:	7.00 - 12.00	12.30 - 16.00
Utorok:	7.00 - 12.00	12.30 - 14.00
Streda:	7.00 - 12.00	12.30 - 17.00
Štvrtok:	7.00 - 12.30	nestránkový deň
Piatok:	7.00 - 12.00	12.30 - 15.00

b) pre zamestnancov miestneho hospodárstva

Pondelok:	6.00 - 11.00	11.30 - 15.00
Utorok:	6.00 - 11.00	11.30 - 13.00
Streda:	6.00 - 11.00	11.30 - 16.00
Štvrtok:	6.00 - 11.30	
Piatok:	6.00 - 11.00	11.30 - 14.00

Článok 13

Prestávka v práci na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút na zmenu, pričom sa do pracovného času nezapočítava. Prestávka na odpočinok a jedenie je od 12.00 hod do 12.30 hod. pre administratívnych zamestnancov. Zamestnanci miestneho hospodárstva majú nárok na prestávku na odpočinok a jedlo od 11.00 hodiny do 11.30 hodiny.

Článok 14

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancom prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom ďalší výkon práce nadčas v rozsahu najviac 250 hodín. Celkovo môže zamestnanec v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 15

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Článok 16

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. 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
 - a) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) 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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) trojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Odstupné, ktoré nie je upravené v tejto kolektívnej zmluve, sa riadi platnými ustanoveniami Zákonníka práce.
4. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 17

1. Zamestnancovi patrí 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 trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 18

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca odborovej organizácie.

Článok 19

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať výboru odborovej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať výbor odborovej organizácie s prípadnými skončeniami pracovného pomeru.

Článok 20

Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnávateľovi do 7 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek. Plat sa bude reálne zvyšovať v súlade s príslušnými predpismi, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a podľa ekonomickej situácie mesta.

Článok 22

Termín splatnosti mzdy je vždy do 20. dňa nasledujúceho mesiaca za mesiac, ktorý uplynul.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.

ČASŤ V SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne na základe zmluvy o doplnkovom dôchodkovom sporení zamestnancov príspevok vo výške 6% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Článok 26

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie poskytnutím finančného príspevku na stravovanie podľa osobitného predpisu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume maximálne 55% z hodnoty stravného poskytovaného podľa § 5 Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a minimálne 55% z ceny jedla. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi zo sociálneho fondu na stravovanie podľa platných zásad tvorby a použitia sociálneho fondu uvedených v osobitnom predpise.

Článok 27

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.
2. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu budú tvoriť prílohu tejto zmluvy.

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytne a zabezpečí zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu na:
 - a) služby na regeneráciu pracovnej sily,
 - b) sociálnu výpomoc pre zamestnancov, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne,
 - c) dary a finančné odmeny.

Článok 29

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne:
 - a) dva dni pri úmrtí manžela, druha alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

- b) jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela alebo druha, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- c) sprevádzanie rodinného príslušníka alebo druha do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a použití sociálneho fondu podľa potreby.

Článok 31

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

ČASŤ VI ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 32

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2023 do 31.12.2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru odborovej organizácie.
4. 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 výbor odborovej organizácie v rámci jeho pôsobnosti.
5. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v šiestich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
6. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 33

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.

V Gbeloch, dňa 30.12.2022

.....
Michal Lukáč
predseda ZO

.....
Mgr. Martin Jahodka
primátor

.....
Ing. Gabriela Kováčová
konateľka Správy mestského
majetku Gbely spol. s r. o.

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2023 sú neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy. Tieto zásady sú spracované v súlade s ustanoveniami zákona 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.

Článok 1 ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

1. Sociálny fond slúži na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a na zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.
2. za rodinného príslušníka sa na účely zásad tvorby a použitia sociálneho fondu považuje manžel (manželka), druh (družka) a nezaopatrené dieťa zamestnanca podľa § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Článok 2 TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
 - a) povinným prídela vo výške 1 %
 - b) ďalším prídela vo výške 0,5 %

Článok 3 POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. Použitie sociálneho fondu je určené pre
 - a) zamestnancov Mesta Gbely
 - b) zamestnancov Správy mestského majetku Gbely, spol. s r.o.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom účelové využitie finančných prostriedkov na
 - a) sociálnu výpomoc,
 - b) dary jubilantom,
 - c) zdravotnú a rekreačnú starostlivosť

Článok 4 VÝŠKA ČERPANIA FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV

Čerpanie fondu bude podľa stavu finančných prostriedkov pre jednotlivé použitie maximálne do výšky:

1. sociálna výpomoc:

a) úmrtie zamestnanca	200,- EUR
b) úmrtie rodinného príslušníka (manžel, druh, dieťa)	100,- EUR
c) narodenie dieťaťa	100,- EUR
d) nepredvídaná živelná pohroma	330,- EUR
e) vlastná svadba zamestnanca	100,- EUR

2. dary jubilantom (príspevok bude krátený primerane k pracovnému úväzku):

a) pri príležitosti odpracovania 25 rokov	170,- EUR
b) pri príležitosti dovŕšenia 50 a 60 rokov veku	170,- EUR

3. zdravotná a rekreačná starostlivosť (príspevok bude krátený primerane k pracovnému úväzku):

a) kúpeľná liečba a regenerácia pracovnej sily	70,- EUR
b) nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie	20,- EUR

Článok 5 SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Podmienkou pre použitie prostriedkov zo sociálneho fondu je nepretržite odpracovaná doma 6 mesiacov u zamestnávateľa.
2. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú v rámci finančných možností sociálneho fondu a ich poskytnutie nie je nárokovateľné.
3. Príspevok vo forme sociálnej výpomoci je možné poskytnúť v prípadoch uvedených v čl. 3, bod 1 vo forme jednorazového nenávratného príspevku. Príspevok sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca s uvedením pravdivých údajov. Žiadosť o poskytnutie príspevku je súčasťou tejto prílohy č. 1 ku Kolektívnej zmluve.
4. Prostriedky sociálneho fondu je možné použiť len na účely uvedené v týchto zásadách. Na použitie prostriedkov sociálneho fondu na iný účel ako je uvedené v týchto zásadách je potrebné súhlasné stanovisko oboch zmluvných strán.
5. Príspevok zo sociálneho fondu bude krátený primerane k pracovnému úväzku.