

20240641

V súlade s ustanovením zákona č. 553/2003 Z. z. o verejnej službe a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Mesto Ružomberok zastúpené primátorom Ľubomírom Kubáňom, primátorom
na jednej strane /ďalej len zamestnávateľ/

a

Základná odborová organizácia pri MsÚ Ružomberok zastúpená predsedom závodného
výboru Dašou Klimovou a podpredsedom závodného výboru Jurajom Balážom
na druhej strane /ďalej len odborová organizácia/

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- 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 zamestnávateľa s výnimkou zamestnancov škôl a školských zariadení /ďalej len zamestnanec zamestnávateľa/.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že 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 odborovej 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 právo odborov vyplývajúce z platných pracovných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovej organizácii a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
- 2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne pracovné priestory, vrátane ich vybavenia na konanie členských schôdzí, vzdelávaciu, kultúrnu a organizačnú činnosť.
- 3) V odôvodnených prípadoch, podľa prevádzkových možností, poskytne členom orgánu odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie a s odborárskym vzdelávaním služobné vozidlo. Poskytnutie služobného vozidla podlieha vopred schválenej a riadne vyplnenej žiadosti, doplnenej o prihlášku na odborové školenie či iným formálnym dokladom preukazujúcim súvislosť s účasťou na odborárskom vzdelávaní či s výkonom odborárskej funkcie.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie. Takto získané členské príspevky poukáže na účet základnej organizácie odborového zväzu najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
- 2) Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

- 1) Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu organizačného poriadku so závodným výborom.
- 2) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 11

Zamestnávateľ môže dohodnúť ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v prípade potreby. Zamestnávateľ môže dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby, menších obecných služieb a výdajne potravinovej banky podľa potreby, alebo z dôvodu vykonávania prác podľa zmluvných dokumentov a ich príloh k jednotlivým projektom realizovaných prostredníctvom nenávratného finančného príspevku zo štrukturálnych fondov EU.

Článok 12

1) Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov MsÚ platí základný a voliteľný pracovný čas nasledovne:

	voliteľný prac. čas	základný prac. čas	voliteľný. prac. čas
pondelok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 15:00 hod.	15:00 – 16:30 hod.
utorok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 15:00 hod.	15:00 – 16:30 hod.
streda	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 16:00 hod.	16:00 – 17:30 hod.
štvrtok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 14:00 hod.	14:00 – 15:30 hod.
piatok	07:00 – 08:00 hod.	08:00 – 12:00 hod.	12:00 – 15:30 hod.

2) Dĺžka pracovného času pre týchto zamestnancov je 37,5 hod. týždenne. Na účely prekážok v práci na strane zamestnanca sa stanovuje dĺžka pracovného času nevyhnutne potrebného v trvaní 7,5 hod/deň.

a) pre zamestnancov MsP v nepretržitej prevádzke podľa „organizačno-pracovného poriadku MsP,

b) pre zamestnancov opatrovateľskej služby v rozpätí od 7:00 – 16:00 hod. (pondelok – piatok) v dĺžke podľa pracovnej zmluvy,

c) pre zamestnancov menších obecných služieb v rozpätí od 6:30-14:30 hod. (pondelok-piatok) v dĺžke podľa pracovnej zmluvy,

d) pre vedúceho zamestnanca výdajne potravinovej banky v rozpätí od 08:00 hod. –16:00 hod. (pondelok až piatok) v dĺžke podľa pracovnej zmluvy.

3) Zamestnávateľ v súlade s § 6 ods. 1 písm. a) až t) zákona č. 124/2006 o BOZP po dohode s odborovou organizáciou umožní počas letných mesiacov po individuálnom posúdení teploty v kanceláriách, kedy vonkajšia denná teplota prekročí 30 stupňov Celzia, skrátenie pracovného času tak, že zamestnanec je povinný byť na pracovisku minimálne 4 hodiny od času nástupu do práce, pričom ďalšie podmienky budú predmetom dohody medzi základnou organizáciou a zamestnávateľom.

4) Zamestnávateľ v súlade s vyhláškou č. 99/2016 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zabezpečí, aby vnútorná maximálna teplota na pracovisku a v jednotlivých kanceláriách počas letných mesiacov nepresiahla vyhláškou stanovenú maximálnu hranicu t. j. 28 stupňov Celzia. V opačnom prípade zamestnávateľ pristúpi k skráteniu pracovného času.

Článok 13

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom MsÚ poskytne v trvaní 30 minút a to v čase od 11:30 do 12:30 hod.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a rovnako zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa a o túto dovolenku písomne požiadava v zmysle §103 ods.2. zákona 311/2001 Z. z..

Článok 15

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí nemajú nárok na starobný dôchodok a s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo

dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných mesačných platov.

2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
3. Pre zamestnancov opatrovateľskej služby patrí odstupné v rozsahu podľa Zákonníka práce.

Článok 16

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vyplatí ďalšie odchodné, zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii viac ako 15 rokov vo výške jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76a Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom – príslušníkom Mestskej polície pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na príspevok za prácu v obecnej polícii (zákon 564/1991 Zb.), odmenu vo výške troch funkčných platov zamestnanca.

Článok 17

- 1) Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov v zmysle príslušných ustanovení platných právnych predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 2) Na účely uvedené v odseku 1. tohto článku, zamestnávateľ poskytne výboru základnej organizácie potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Časť IV.

Politika zamestnanosti

Článok 18

- 1) Zamestnávateľ vopred a s dostatočným časovým predstihom najmenej 7 kalendárnych dní pred ich schválením písomne informuje základnú organizáciu o pripravovaných organizačných zmenách, o dohodnutých pracovných pomeroch, o skončených pracovných pomeroch alebo racionalizačných opatreniach, na základe ktorých má dôjsť k uvoľňovaniu zamestnancov.
- 2) Skôr než dôjde k ukončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, zamestnávateľ využije všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnania, vrátane rekvalifikácie.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude včas informovať závodný výbor o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.
- 4) V prípade obsadzovania pracovného miesta na základe výberového konania je jeden člen výberovej komisie zástupca odborovej organizácie.
- 5) Ustanovenia uvedené v odseku 1. až 3. tohto článku sa nevzťahujú na zamestnancov opatrovateľskej služby.

Časť V.
Platové podmienky

Článok 19

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 20

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je do výšky 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 a 60 rokov vo výške jeho funkčného mesačného platu.

Časť VI.
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 22

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti zamestnávateľ zaraďuje do rozpočtu tvorbu sociálneho fondu vo výške 2% zo súhrnu plátov zamestnancov zúčtovaných na výplatu v bežnom roku /1% povinný prídel + 0,25% ďalší prídel + 0,75% ďalší prídel ako dar organizácie do sociálneho fondu/ zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu.

Článok 23

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej karty alebo mu poskytne finančný príspevok na stravovanie v sume podľa vnútorného predpisu.
2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom, aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, prekážok v práci, náhradného voľna.
3. Zástupca primátora ako poslanec dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie sa v súlade s § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce zaraďuje do okruhu osôb, ktorým zabezpečí zamestnávateľ stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie tak, ako zamestnancom organizácie.

Článok 24

Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie zamestnancov na každý pracovný deň sa budú:

1. v prípade stravovacej poukážky hradí takto:

z rozpočtu zamestnávateľa	4,00 €
stravník hradí	1,60 €
zo sociálneho fondu	1,00 €
spolu	6,60 €
 2. v prípade finančného príspevku na stravovanie Mesto Ružomberok poskytuje:

finančný príspevok na stravovanie	4,00 €
príspevok zo sociálneho fondu	1,00 €
- Účinnosť článku 24 je od 1.7.2024.

Článok 25

Zamestnávateľ môže prednostne riešiť bytovú situáciu zamestnancov.

Článok 26

1. ZV bude pre zamestnancov zabezpečovať zo sociálneho fondu regeneráciu pracovnej sily a poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na kultúrno-spoločenské, športové podujatia, a poznávacie zájazdy organizované odborovou organizáciou po schválení závodným výborom a zamestnávateľom.
2. ZV je povinný do 15 dní od skončenia príslušného kalendárneho štvrťroka predložiť zamestnávateľovi (primátorovi) podrobnú písomnú správu o nakladaní zo sociálnym fondom.

Článok 27

I.

Zamestnávateľ po schválení závodným výborom môže poskytnúť zo sociálneho fondu:

1. nasledovné nenávratné sociálne výpomoci:
 - a) pri úmrtí rodinného príslušníka /manžel, manželka, druh, družka/ sumu do 170 €,
 - b) pri úmrtí zamestnanca druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 nezaopatrenom dieťati do 35 €
 - pri 2 nezaopatrených deťoch do 70 €
 - pri troch a viac nezaopatrených deťoch do 100 €,
 - c) pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa sám staral o nezaopatrené dieťa /deti/ do 100 €,
 - d) pri úmrtí nezaopatreného dieťa do 100 €,
príloha k žiadosti: úmrtný list
 - e) na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením /za dlhodobé sa považuje dlhšie ako tri mesiace/ do výšky 100 € jedenkrát ročne,
príloha k žiadosti: potvrdenie o nákupe liekov + kópia receptu,
 - f) príspevok:
 - na dioptrické okuliare 1 krát za 5 rokov vo výške 50 €,
 - na zubnú protézu, náhradu 1 krát za 5 rokov vo výške 50 €,príloha k žiadosti: potvrdenie o zaplatení,
 - g) pri dlhodobej PN zamestnanca trvajúcej najmenej 3 po sebe nasledujúce kalendárne mesiace do výšky 170 € jedenkrát za rok,
príloha k žiadosti: potvrdenie o PN,
 - h) v mimoriadne ťažkej finančnej situácii v rodine do výšky 170 €,
prílohy k žiadosti: čistý mesačný príjem zamestnanca aj manžela /manželky, druha, družky/
 - potvrdenie o návšteve školy detí
 - potvrdenie o invalidnom dôchodku.

Závodný výbor bude pri schvaľovaní týchto sociálnych výpomocí posudzovať žiadosti individuálne podľa sociálnej situácie v rodine.

2. nasledovné dary:
 - a) pri pracovnom jubileu 20 rokov a každých ďalších 5 rokov odpracovaných u zamestnávateľa bez prerušenia finančný dar vo výške 100 € tým zamestnancom, ktorí dosiahnu odpracovaný vek v danom roku,
 - b) vianočné vo výške určenej ZV,
 - c) dar na regeneráciu pracovnej sily jedenkrát ročne vo výške 25 € na základe pokladničného dokladu,

- d) pri obdržaní bronzovej Jánskeho plakety dar vo výške 35 €, striebornej Jánskeho plakety dar 70 € a zlatej a každej ďalšej plakety za odber krvi dar 100 €.

II.

Z prostriedkov odborovej organizácie môže byť poskytnutý:

- a) peňažný dar pre člena odborovej organizácie do výšky 70 € a dlhoročným odborovým funkcionárom do výšky 100 € a to pri prvom odchode do dôchodku a pri životnom jubileu 50 rokov a každých ďalších päť rokov veku maximálne do dovŕšenia dôchodkového veku,
- b) dar vo výške 20 € pri návšteve členky odborovej organizácie po narodení dieťaťa, alebo pri návšteve chorého člena odborovej organizácie, ktorý je PN dlhšie ako 30 dní,
- c) dar pri narodení dieťaťa vo výške 70 € pre členku alebo člena (nie však obom v prípade, ak sú obaja členmi) odborovej organizácie,
- d) príspevok po schválení závodným výborom na nasledovné podujatia – divadelné a filmové predstavenia, športové podujatia, koncerty, regeneráciu pracovnej sily a poznávacie zájazdy organizované odborovou organizáciou.

Odstavec II. Článku 27 sa nevzťahuje na zamestnancov opatrovateľskej služby.

Článok 28

Z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutá zamestnancom organizácie návratná finančná výpomoc na základe žiadosti zamestnanca a rozhodnutia závodného výboru.

Článok 29

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024/v €/

PS k 1.1.2024	37.948
príjem z rozpočtu organizácie	55.000
vratky návratných finančných výpomocí	3.000
príjmy spolu	95.948
príspevok na stravu	51.500
návratné sociálne výpomoci	3.000
príspevok na regeneráciu pracovnej sily	3.000
kultúrno-spoločenské a športové podujatia	8.000
dary /vianočné, jánskeho plaketa, narodenie dieťaťa, odchod do dôchodku, jubileá .../	15.000
nenávratné sociálne výpomoci	2.000
príspevok na zdravotné pomôcky	500
výdavky spolu	83.000
KS k 31.12.2024	12.948

Článok 30

Zamestnávateľ poskytne 1 deň náhradného voľna zamestnancovi, ktorý sa zúčastní na príprave a konaní volieb do orgánov štátu a samosprávy vrátane referenda v konkrétnom roku.

Časť VII.
Záverečné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej doby platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy, táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

Článok 31

Zmeny a doplnky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie kolektívnej zmluvy bude kontrolované polročne na spoločných rokovaníach zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 33

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 34

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

v Ružomberok ~~09.12.2024~~

Eubomír Kubáň
primátor mesta

Daša Klimová – predseda výboru ZOO
Juraj Baláž – podpredseda výboru ZOO