

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2025

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

## **SPRÁVA MESTSKÉHO MAJETKU, s.r.o. Skalica**

v zastúpení: Ing. Igor Pollák , konateľ spoločnosti

Ing. Milan Roman , konateľ spoločnosti

(ďalej len „zamestnávateľ“) na jednej strane

a

## **Základná organizácia SLOVES zamestnancov MsÚ Skalica a organizácií zriadených Mestom Skalica**

(ďalej len „odborová organizácia“)

v zastúpení: Miroslav Zelenka, predseda odborovej organizácie na druhej strane

uzatvárajú túto

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

### **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 upravujú:

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

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ 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 základnej organizácie

## 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 odborovej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné motorové vozidlo.

### Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

### Článok 8

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 vo výške 1% čistej mesačnej mzdy zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 7 dní po termíne vyúčtovania mzdy. Členský príspevok sa odvádza zo mzdy člena odborovej organizácie za kalendárny mesiac, v ktorom bolo členstvo platné.

### Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie zamestnávateľa, 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 odborovej organizácii.

## Časť III. **Pracovnoprávne vzťahy**

### Článok 10

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

### Článok 11

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo spolurozhodovania odborovej organizácie:

1. pri zmenách organizačného poriadku,
2. pri úprave pracovnej doby,
3. pri uplatnení zásadných opatrení v odmeňovaní práce,
4. pri výpovedi a okamžitom zrušení pracovného pomeru.

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

## Článok 12

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie neplatné.

## Článok 13

Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne bez zníženia platu vzhľadom k pracovnému času ustanoveného zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

## Článok 14

Prestávka na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.

## Článok 15

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov prekážok na strane zamestnanca, a to:

- osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno postihnuté dieťa, jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku,
- zamestnancom, ktorých zamestnanec vyšle na vzdelávacie podujatie v dňoch pracovného pokoja, poskytne náhradné voľno.

## Článok 16

Na základe § 74 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Výpoveď musí byť prerokovaná do 7 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie do dvoch dní od doručenia. Ak v uvedených lehotách prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 17

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, budú do výberových komisií zaradení zástupcovia odborovej organizácie.

## Článok 18

Zamestnávateľ bude raz za polrok informovať odborovú organizáciu o uvoľnených pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

## Článok 19

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych vzťahov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

## Článok 20

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

## Časť IV. **Mzdové podmienky**

### Článok 21

Zamestnanec je zaradený do príslušného platového stupňa a triedy podľa platného príslušného katalógu prác.

### Článok 22

Platové podmienky sú určené podľa zákona zákonníka práce.

### Článok 23

V zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní poskytne zamestnávateľ zamestnancovi zo mzdových prostriedkov odmenu vo výške jeho jedného priemerného mesačného platu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, najviac však 1500,-€. Táto odmena sa poskytuje zamestnancovi, ktorý v organizácii odpracoval nepretržite minimálne 5 rokov.

### Článok 24

#### Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne odchodné v zmysle § 76a Zákonníka práce, ak pracovný pomer trval menej ako jeden rok, ak o poskytnutie uvedeného dôchodku zamestnanec požiada pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po skončení pracovného pomeru.

Ďalšie odchodné v zmysle § 76a Zákonníka práce poskytne zamestnávateľ:

- a) zamestnancovi ktorého pracovný pomer v organizácii trval nepretržite viac ako jeden rok navýšené o jeden priemerný mesačný plat
- b) zamestnancovi, ktorého pracovný pomer v organizácii trval nepretržite viac ako desať rokov navýšené o dva priemerné mesačné platy. Navýšenie podľa bodu b) sa nevypláca pri súbehu odchodného a odstupného

### Článok 25

#### Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce okrem odstupného uvedeného v odseku 1 a 2 § 76

Zákonníka práce odstupné navýšené :

- a) o jeden priemerný mesačný plat zamestnancovi, ktorý v organizácii odpracoval nepretržite menej ako desať rokov
- b) o dva priemerné mesačné platy zamestnancovi, ktorý v organizácii odpracoval nepretržite viac ako desať rokov.

### Článok 26

Zamestnanci majú nárok na nemocenské, ak boli pre chorobu alebo úraz uznaní za dočasne práceneschopných na výkon zárobkovej činnosti. Prvých 10 dní práceneschopnosti je hradených zamestnávateľom vo forme náhradného príjmu. Výška nemocenského je v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu (priemernej dennej mzdy) a 70 % denného vymeriavacieho základu počas ďalších siedmych dní.

### Článok 27

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať odborovú organizáciu a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie zamestnávateľa, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti polročne.

#### Článok 28

Zamestnancovi, ktorý odpracoval v spoločnosti minimálne celý predchádzajúci kalendárny rok 2024 vyplatí zamestnávateľ jednorazovú odmenu vo výške **800 euro**, ktorá bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Výška odmeny sa bude krátiť pomerne k úväzku zamestnanca a nebude poskytovaná zamestnancovi vo výpovednej lehote.

#### Článok 29

Od 1. januára 2026 sa základný plat zamestnancov navýši o **5%**

### Časť V.

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

#### Článok 29

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s odborovou organizáciou a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce vydá vnútorné predpisy, týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany, riadi sa smernicou zo dňa 5.12.2016 o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov a aktualizovanými prílohami tejto smernice.

### Časť VI.

#### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

#### Článok 30

S účinnosťou od 1.9.2024 zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v zmysle § 152 Zákonníka práce formou stravovacích poukázok alebo finančného príspevku na stravovanie, ktorého hodnota je 6,30 €. Príspevok zo sociálneho fondu je 0,60 €, príspevok zamestnávateľa je vo výške 4,35 € a príspevok zamestnanca je vo výške 1,35 €. Tieto príspevky sa menia vždy s úpravou výšky stravného v súlade s platnými právnymi normami.

#### Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšiu stravnú jednotku.

#### Článok 32

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravovanie formou stravovacích poukázok resp. finančného príspevku i počas dovolenky a počas prekážok v práci uvedených v § 141 v ods. 2 písm. a) až písm. c) Zákonníka práce.

#### Článok 33

Stravovanie sa nebude poskytovať zamestnancom počas ich práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 141 ods. 2 písm. d), e), i), pri poskytnutí ďalšieho neplateného voľna, pri absencii.

#### Článok 34

Dochádzkový bonus vo výške 200,- € bude vyplatený zamestnancovi, ktorý počas celého kalendárneho roka nepoberal náhradu príjmu DPN a OČR. Bonus bude vyplatený zamestnancovi v mesiaci január vo výplatnom termíne za mesiac december predchádzajúceho kalendárneho roka. Výška príspevku sa bude krátiť pomerne k úväzku zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii minimálne 12 mesiacov príspevok vo výške 30 € na

regeneráciu pracovných síl dvakrát do roka, spravidla vo výplatných termínoch v mesiaci marec/apríl a december. Príspevok sa vypláca iba zamestnancovi, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok. Dochádzkový bonus aj príspevok na regeneráciu pracovných síl bude poskytnutý v rámci sociálnej politiky zamestnávateľa z finančných prostriedkov spoločnosti.

#### Článok 35

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary pri pracovnom jubileu nasledovne:

|                                |          |          |          |
|--------------------------------|----------|----------|----------|
| odpracovaných u zamestnávateľa | 10 rokov | vo výške | 60,- €,  |
| odpracovaných u zamestnávateľa | 15 rokov | vo výške | 80,- €,  |
| odpracovaných u zamestnávateľa | 20 rokov | vo výške | 110,- €  |
| odpracovaných u zamestnávateľa | 25 rokov | vo výške | 150,- €. |
| odpracovaných u zamestnávateľa | 30 rokov | vo výške | 180,- €  |

#### Článok 36

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje z rozpočtu organizácie účelový sociálny fond vo výške 1,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Sociálny fond sa bude čerpať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

#### Článok 37

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení za nasledovných podmienok:

- ak je pracovný pomer zamestnanca na dobu neurčitú, s výnimkou zamestnancov poberajúcich starobný dôchodok, ktorým sa príspevok neposkytuje,
- po ukončení skúšobnej doby zamestnanca,
- výška príspevku zamestnanca je dobrovoľná
- výška príspevku zamestnávateľa je 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

#### Článok 38

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu vždy v prípade potreby.

### Časť VII.

#### **Záverečné ustanovenia**

#### Článok 39

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2025 do 31.12.2025. 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.

#### Článok 40

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

#### Článok 41

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

#### Článok 42

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované polročne k 31.7. a 31.12. na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

#### Článok 43

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Odborová organizácia zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

#### Článok 44

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

#### Článok 45

Zmluvné strany si kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s ňou ju podpísali.

V Skalici , 31.3.2025

Ing. Igor Pollák  
konateľ spoločnosti

Miroslav Zelenka  
predseda Základnej organizácie SLOVES  
zamestnancov MsÚ Skalica a organizácií  
zriadených Mestom Skalica

Ing. Milan Roman  
konateľ spoločnosti