



MESTO TVRDOŠÍN
Trojičné námestie 185/2
027 44 Tvrdosín

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce, s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a v záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov,

zmluvné strany:

Mesto Tvrdosín
Trojičné námestie 185/2
027 44 Tvrdosín
IČO 00314901
zastúpené primátorom mesta Ing. Ivanom Šaškom

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri materských školách Medvedzie
zastúpená predsedom výboru ZO PŠaV Ivetou Šáľkovou

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy
- mzdové podmienky,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 3

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor ako jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Schôdze a celá činnosť členov základnej organizácie budú prebiehať spôsobom, aby nebolo narušené plynulé plnenie pracovných úloh.

Článok 5

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku. Bez náhrady mzdy poskytne pracovné voľno na vykonávanie administratívnych prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

Článok 6

Zamestnávateľ bude informovať zástupcu závodného výboru o rozhodnutiach a opatreniach, ktorých predmetom budú pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Časť III *Pracovnoprávne vzťahy*

Článok 7

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržiavanie pracovnej disciplíny. Základná organizácia bude podporovať zamestnávateľa pri prijímaní opatrení súvisiacich s dodržiavaním pracovnej disciplíny, ktoré nebudú v rozpore s pracovnoprávnymi normami.

Článok 8

Pracovný čas zamestnanca je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Denný pracovný čas pre zamestnancov je uvedený v pracovných poriadkoch.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní v oprávnených prípadoch na základe písomnej žiadosti zamestnanca zmenu pracovnej doby.

Článok 10

Prestávky v práci na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytnú v trvaní 30 minút, pričom sa do pracovného času nezapočítava 30 minút na smenu.

Článok 11

Zamestnávateľ bude poskytovať pracovné voľno v rozsahu uvedenom v § 141 Zákonníka práce (Dôležité osobné prekážky v práci). V zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa v kolektívne zmluve zvyšujú nároky zamestnancov na pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah Zákonníka práce v týchto prípadoch:

- pri úmrtí manžela/ky, dieťaťa, rodiča, rodiča manžela/ky 1 deň s náhradou mzdy
- pri úmrtí iného rodinného príslušníka ak zamestnanec obstaráva jeho pohreb 1 deň s náhradou mzdy
- účasť pri darovaní krvi 1 deň s náhradou mzdy

Článok 12

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky (§ 48 ods. 4 písm. d) je možné z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu.

Článok 13

Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce so závodným výborom.

Článok 14

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné a to vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy po skončení pracovného pomeru.

Článok 15

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce (učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Časť IV

Mzdové podmienky

Článok 17

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení. Zamestnávateľ bude zvyšovať platy zamestnancov vo výške určenej zákonom.

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 12. dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 18

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom, zástupcovi primátora a hlavnému kontrolórovi odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce. Výšku odmeny schvaľuje primátor mesta.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ zákona 553/2003 Z.z.), odmenu vyplatí aj zástupcovi primátora a hlavnému kontrolórovi.

Časť V

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 20

V súlade s ustanovením Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ zodpovedá za podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 21

Zamestnávateľ zabezpečí aby bola v organizácii vedená príslušná dokumentácia požiarnej ochrany.

VI Sociálna oblasť

Článok 22

Na plnenie úloh v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje z rozpočtu zamestnávateľa sociálny fond v zmysle zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o sociálnom fonde), a to vo výške 1,3 % zo súhrnu hrubých funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 Zákonníka práce.

Článok 24

Podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách). Konkrétna výška príspevku zamestnávateľa je určená primátorom v súlade s rozpočtom mesta. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu zamestnancom a zástupcovi primátora na každý pracovný deň v mesiaci vrátane dovolenky.

Článok 25

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť príspevky za svojich zamestnancov doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, alebo poisťnú na životné poistenie, a to podľa výberu zamestnanca, mesačne 3 % zo mzdy zamestnanca dosiahnutej v mesiaci, za ktorý sa platia príspevky, ak má uzatvorenú účastnícku zmluvu s predmetnou DDS (§58 ods.1 zák. č. 650/2004 Z. z.), alebo poisťovňou.

Článok 26

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 písm. a/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- ďalším prídelom vo výške 0,3 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Odvod na účet sa vykonáva pravidelne mesačne.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods.3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,34 € za každý stravný lístok. V prípade, že dôjde k zmene zákona o cestovných náhradách je možné výšku príspevku upraviť.

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu sociálnu pomoc:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené deti) zamestnanca sociálnu výpomoc vo výške 166 Eur.
- b) pri dlhodobej PN zamestnanca trvajúcej najmenej 4 po sebe idúce mesiace raz ročne sumu 100 Eur.

2. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu finančnú odmenu zamestnancom

- a) pri príležitosti pracovného jubilea 25 odpracovaných rokov16,60 až 100 Eur
- b) pri príležitosti životného jubilea 50 rokov a každých ďalších 5 rokov 16,60 až 100 Eur podľa počtu odpracovaných rokov u terajšieho zamestnávateľa podľa bodu a) a b):
 - do 5 rokov 16,60 Eur
 - od 5 do 7 rokov 33,20 Eur
 - od 7 do 10 rokov 66,40 Eur
 - nad 10 rokov 100,00 Eur
- c) pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku 100 Eur
- e) za každé darcovstvo krvi 16,60 Eur
- f) za udelenie Jánskeho plakety - bronzová 33,20 Eur
 - strieborná 49,80 Eur
 - zlatá 66,40 Eur
- g) pri úmrtí zamestnanca zakúpenie venca do výšky 26,60 Eur.

h) pri návšteve chorého zamestnanca, ktorého PN trvá viac ako 15 kalendárnych dní zakúpenie racionálnej výživy v hodnote 10 Eur.

3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom na plný pracovný úväzok príspevok:

a) na regeneráciu pracovných síl, kultúrne podujatia, vzdelávacie, družobný zájazd do výšky 33,20 Eur / zamestnanec,

b) na vianočné darčeky do výšky 10 Eur/zamestnanec,

U novoprijatých zamestnancov na plný pracovný úväzok v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac.

Článok 27

Zamestnávateľ bude informovať v zmysle § 237 ods. 2 písm. b) ZP 2x ročne závodný výbor o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 28

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2018 do 31.12.2020.

Článok 29

Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá zmluvná strana najneskoršie do 20 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatok ku kolektívnej zmluve písomne alebo osobne odpovie na predložený návrh. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní.

Článok 30

Kolektívna zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 5a ods. 5 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií). Táto zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Zmluvné strany prehlasujú, že tento dodatok uzatvárajú slobodne, vážne a dobrovoľne, jeho obsahu porozumeli a na znak súhlasu s jeho obsahom ho vlastnoručne podpísali.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 22.12.2017

Ing. Ivan Š a š k o
primátor mesta



Iveta Šálková
predseda výboru ZO PŠaV pri MŠ

