Kolektívna zmluva r. 2022

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona 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 a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Ilava, zastúpené Ing. Viktorom Wiedermannom, primátorom mesta
(ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane
a
Základná odborová organizácia SLOVES pri Mestskom úrade Ilava,
zastúpená Ľubomírom Klobučníkom, predsedom
a Mgr. Boženou Rendekovou, podpredsedom
(ďalej len ZO)
na druhej strane

uzatvárajú túto

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

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,
- pracovno – právne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO v zmysle § 240 ods. 7 a 8 ZP.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva ZO a jej ZV za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu.

Článok 8

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

Článok 9

Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborové organizácie, po školení alebo po skončení zdokonaľovacej služby, mimoriadnej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto zdokonaľovacej služby alebo po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva, alebo pracovisko je zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV na každú poradu vedenia úradu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZV, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37 a $^1/_2$ hodiny, bez prestávok v práci. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách dvojzmennej prevádzky má pracovný čas 36 a $^1/_4$ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzky alebo nepretržitej prevádzky má pracovný čas 35 hodín týždenne.

Pracovný čas **zamestnancov Mesta Ilava, okrem oddelenia kultúry, oddelenia technických služieb, zamestnancov opatrovateľskej služby a materských škôl** je rozvrhnutý nasledovne:

Pondelok, utorok, štvrtok	od 7.00 h do 15.00 h
Streda	od 7.00 h do 16.30 h
Piatok	od 7.00 h do 13.30 h

Pracovný čas **oddelenia kultúry (okrem mestskej knižnice a informátorky) a zamestnancov opatrovateľskej služby** je rozvrhnutý nasledovne:

Pondelok - piatok	od 7.00 h do 15.00 h

Pracovný čas **zamestnancov pracujúcich v mestskej knižnici** je rozvrhnutý nasledovne:

V mesiacoch september - jún:

1. zamestnanec

Pondelok, streda, štvrtok, piatok	od 7.00 h do 15.00 h
Utorok (nestránkový deň)	od 7.00 h do 15.00 h
Obedná prestávka	od 11.30 h do 12.00 h

2. zamestnanec

Pondelok, štvrtok, piatok	od 8.30 h do 16.30 h
Utorok (nestránkový deň)	od 8.00 h do 15.00 h
Streda	od 8.30 h do 16.30 h
Obedná prestávka	od 12.00 h do 12.30 h

Zamestnanci v mestskej knižnici sa po týždni vystriedajú.

V mesiacoch júl - august:

Pondelok - piatok	od 7.00 h do 15.00 h
Obedná prestávka	od 11.30 h do 12.00 h

Informátor v Dome kultúry Ilava má pracovný čas v pracovné dni rozvrhnutý nasledovne:

V mesiacoch september - jún:

Pondelok, štvrtok, piatok	od 12.00 h do 16.30 h
Utorok	od 10.30 h do 15.00 h
Streda	od 13.00 h do 17.30 h

V mesiacoch júl - august:

Pondelok - piatok	od 10.30 h do 15.00 h

Pracovný čas **oddelenia technických služieb** je rozvrhnutý nasledovne:

Pondelok - piatok	od 06.00 h do 14.00 h
Obedná prestávka	od 10.00 h do 10.30 h

Pracovný čas **zamestnancov v materských školách** je rozvrhnutý špecificky podľa potrieb materských škôl. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.

Pracovný čas zamestnancov Mesta Ilava je rozvrhnutý na 5 pracovných dní. Pracovný čas zamestnancov Mesta Ilava, ktorí pracujú na kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas, nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín v trvaní 30 minút spravidla od 11.30 hod. do 12.00 hod., pre zamestnancov oddelenia technických služieb od 10.00 hod. do10.30 hod.

V osobitných prípadoch môže byť pracovná zmena - jej začiatok a koniec, ako i rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času počas celého týždňa dohodnuté so zamestnancom v pracovnej zmluve osobitne, ak to dovoľujú podmienky zamestnávateľa.

Zamestnanci sú povinní evidovať sa v elektronickom dochádzkovom systéme.
Podmienky ohľadom používania elektronického dochádzkového systému budú rozpracované v pracovnom poriadku.

Článok 15

Práca nadčas bude nariaďovaná len v nevyhnutných prípadoch v zmysle § 97 ZP a na účasť vedúcich zamestnancov, prípadne poverených zástupcov, na poradách poslancov a na verejnom rokovaní MZ a zamestnávateľ na základe Žiadanky o náhradné voľno poskytuje zamestnancom za prácu nadčas náhradné voľno.

Ak si zamestnanci z dôvodu pracovnej vyťaženosti nemôžu vybrať náhradné voľno bude im práca nadčas preplatená.

Práca nadčas vykonávaná zamestnancami nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 4 mesiacov po sebe nasledujúcich, okrem športového referenta, u ktorého nesmie práca nadčas presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

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 učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 17

Pracovné voľno sa zamestnancom poskytuje podľa § 136 až 145 ZP – Prekážky v práci.

Článok 18

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume
a) jedného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
b) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
c) trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
d) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume
a) jedného funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
c) trojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
d) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
e) päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.

Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 1. a 2. tohto článku sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

Článok 19

(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** vo výške dvoch funkčných platov, ak zamestnanec 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** vo výške dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Odchodné zamestnávateľ neposkytne v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 20

Zamestnávateľ bude priebežne oboznamovať odborovú organizáciu o nových uzatvorených pracovných pomeroch a s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

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. Ak v lehotách uvedených v § 74 ZP nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď, alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Na udelenie súhlasu sa

vzťahuje lehota a podmienky podľa ustanovenia § 240 ZP.

V prípade uzatvorenia pracovného pomeru na dobu určitú ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie okrem výnimiek uvedených v § 48 ods. 4 Zákonníka práce je možné pri vykonávaní nasledovných druhov pracovných činností: zamestnanec opatrovateľskej služby, pedagogický zamestnanec vo funkcii riaditeľa školy.

Článok 21

ZV kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 22

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona 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 a je v súlade s poriadkom odmeňovania Mesta Ilava.

Ak zamestnanec má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne, alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce môže zamestnávateľ určiť jeho tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nevyčerpané mzdové prostriedky na mzdy v bežnom kalendárnom roku prerozdelí zamestnancom vo výplate za 11 mesiac formou odmien, najviac však v objeme jedného mesačného platu vrátane odvodov, podľa týchto kritérií:

- nárok na odmenu má zamestnanec, ktorý odpracoval v organizácii najmenej jeden rok k prvému dňu kalendárneho mesiaca kedy bude vyplatená časť odmeny, alebo celá odmena,
- odmena bude vyplatená len za odpracované dni, čerpanú dovolenku, náhradné voľno a platené pracovné voľno: t. j. výška odmeny bude upravená, resp. alikvotne znížená v prípade, PN, OČR, neplateného voľna zamestnanca, materskej a rodičovskej dovolenky.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. c) zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyčlení príslušné čiastky z objemu mzdových prostriedkov.

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov v školských zariadeniach stravovanie priamo na pracovisku, podrobnosti o zabezpečení stravovania a poskytovaní príspevkov na stravu zamestnancov v školských zariadeniach upraví smernica. Pre ostatných zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ stravovanie prostredníctvom stravovacích lístkov vo forme stravovacej poukážky, na ktoré sa môžu stravovať v reštauračnom zariadení.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % ceny jedla, najviac na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, čo predstavuje *2,31 €*, a poskytuje príspevok zo sociálneho fondu podľa dohody so ZV podľa 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.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zamestnancom, ktorí pracujú mimo rozvrhnutého pracovného času uvedeného v čl. 14 Kolektívnej zmluvy, a to v sobotu a v štátny sviatok, ak pracovná zmena trvá viac ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zamestnancom, ktorí si čerpajú náhradné voľno.

Článok 25

Pri úmrtí člena ZO sa poskytujú z odborových prostriedkov nasledovné príspevky:

- na pohreb do výšky 50,- €
- na veniec do výšky 17,- € - zaobstará ZO

Pri úmrtí rodinného príslušníka sa členovi, ktorému zomrelo nezaopatrené dieťa, manželka, manžel, druh, družka sa poskytne príspevok do výšky 17,- €.

Článok 26

Pri úmrtí zamestnanca sa poskytujú z prostriedkov zamestnávateľa nasledovné príspevky:

- na pohreb vo výške 50,- €
- na veniec vo výške 17,- € - zaobstará zamestnávateľ

Článok 27

Hospodárke za vedenie pokladničnej agendy a manipuláciu s členskými príspevkami patrí finančný dar z odborových prostriedkov vo výške 4 % z objemu vybraných členských príspevkov.

Článok 28

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so ZV dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia (výber poisťovne, výšku príspevku najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca a pod.)

Článok 29

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

a) povinným prídelom vo výške 1% a
b) ďalším prídelom vo výške 0, 25% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov na výplatu za bežný rok .

Článok 30

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť týmto rozpočtom:

Povinný prídel – podľa čl. 29 písm. a) a b).

Stravné – zamestnávateľ prispieva na stravu

a) zamestnancov vo výške 55 % ceny jedla /ceny stravovacej poukážky **4,20 €/, čo predstavuje 2,31 €** a zo sociálneho fondu príspevok vo výške **0,55 € /13%** ceny jedla/ pre zamestnanca podľa zákona č. 152/1994 Z. z.
b) zamestnancov stravujúcich sa v školských zariadeniach vo výške 55% ceny jedla tým, že hradí náklady na prevádzku v stravovacích zariadeniach /pričom výška stravného lístka je stanovená finančným pásmom MŠ SR a predstavuje 45 % ceny jedla/ zo sociálneho fondu príspevok vo výške **0,40 €,** /t.j. 15% ceny jedla zo sumy 2,64 € vypočítanej nasledovne: stravný lístok 1,19 € (45%) + 1,45 € (55%)/ pre zamestnanca podľa zákon č. 152/1994 Z. z.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily 2990,- €

Časť IV.

Záverečné ustanovenia

Článok 31

Kolektívna zmluva je platná do 31.12.2022

Článok 32

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 33

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

Článok 34

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované polročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZV.

Článok 35

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

Článok 36

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 6 rovnopisoch, z ktorých zamestnávateľ obdrží štyri vyhotovenia a ZO dve vyhotovenia.

.....
Ing. Viktor Wiedermann
primátor mesta

.....
Ľubomír Klobučník
predseda zákl. odborovej organizácie

.....
Mgr. Božena Rendeková
podpredseda odborovej organizácie