

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov
na rok 2022

zmluvné strany

Mesto Spišské Vlachy, SNP 34, 05361 Spišské Vlachy, IČO: 00 329 657 (ďalej ako
zamestnávateľ) zastúpené primátorom Lubomírom Fifikom.

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy SNP 34, Spišské Vlachy (ďalej ako odborový zväz
alebo SLOVES) zastúpený predsedníčkou
Mgr. Martou Tomaškovou

uzatvárajú

podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a na
Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa
zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom
záujme na rok 2022

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

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,
- pracovné podmienky a podmienky zamestnania,
- 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 slovenského odborového zväzu 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

V kolektívnej zmluve možno upraviť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ak to príslušný právny predpis umožňuje.

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

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Umožní rozmnožovanie písomných a propagačných materiálov pre potreby základnej organizácie a umožní členom závodného výboru prístup na internet.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

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, vo výške 1 % z čistého príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie (zamestnávateľa), týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru odborovej organizácie.

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 9

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

Článok 10

Organizačný poriadok vydá zamestnávateľ len po prerokovaní s odborovou organizáciou. Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 11

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov mesta Spišské Vlachy je 37 a ½ hodín týždenne. Pracovný čas zamestnancov a jeho rozvrhnutie bližšie upravuje Pracovný poriadok.

Článok 13

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút.

Článok 14

Práca nadčas bude nariadovaná len so súhlasom zamestnávateľa. Nadčasová práca bude riešená obvykle formou náhradného voľna o ktorom rozhodne zamestnávateľ.

Článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa

Článok 16

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu, alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods.1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. a), b), alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30 júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

Článok 18

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi sadzby stravného (diéty) pri zahraničnej služobnej ceste v príslušnom roku – podľa opatrenia Ministerstva financií SR č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách s účinnosťou od 1.1.2013. Trvanie zahraničnej cesty do 6 hodín, zamestnávateľ musí poskytnúť 25% z celej sadzby stravného pre danú krajinu. V prípade trvania služobnej cesty od 6 do 12 hodín to je 50% a nad 12 hodín 100% .

Článok 19

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu:

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác :
na dobu určitú, počas trvania opatrovania, alebo počas trvania projektu a to od - do a počas opatrovania opatrovaného (meno a priezvisko, dátum narodenia, ulica mesto), so skúšobnou dobou 3 mesiace.

Pracovný pomer počas opatrovania opatrovaného zanikne ku dňu, kedy nastane prvá z týchto dvoch udalostí.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné, a to vo výške:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Zamestnanec môže kedykoľvek počas výpovednej doby skončiť pracovný pomer a bude mu vyplatené odstupné v plnej výške, t.j. vo výške dvoch, troch, štyroch, alebo piatich funkčných platov.

Článok 21

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:

- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov vo výške jedného funkčného platu zamestnanca,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa nedohodne so zamestnancom inak.

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

- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov vo výške jedného funkčného platu zamestnanca,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

1. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 22

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach.

Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na dobu neurčitú, ktoré sa u neho uvoľnili.

Článok 23

V prípade, že sa pracovné miesto, alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený zástupca ZV odborovej organizácie s hlasovacím právom. Člena komisie určí predseda odborovej organizácie.

Článok 24

Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať ZV odborovej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 25

Závodný výbor je oprávnený uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 26

Pri odmeňovaní zamestnancov sa postupuje v súlade s ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení neskorších zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu (životné jubileum) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, 60 rokov veku, vo výške jeho jednomesačného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej päť rokov. U ostatných zamestnancov postupuje zamestnávateľ podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 29

V súlade s čl. II ods. 7 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ sa zaväzuje prisievať na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu o DDS, mesačne vo výške 2 % z objemu zúčtovaného platu.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v súlade s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi stravovanie formou stravných lístkov cheque déjeuner, alebo formou finančného príspevku vo výške podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch a to aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to dovolenky, náhradného voľna a v čase keď na príkaz zamestnávateľa vykonáva prácu nadčas v trvaní dlhšie ako 4,5 hodiny.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu

- prvé tri dni vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55,
- ďalšie 7 dní vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom, ktorý majú dlhodobú práceneschopnosť, bude poskytnutý príspevok z prostriedkov sociálneho fondu.

Výška príspevku a obdobie práceneschopnosti sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ umožní pre všetkých zamestnancov a ich rodiny počas kalendárneho roku bezplatný týždenný pobyt v rekreačnom zariadení mestská chata Zahura.

Článok 37

Zamestnávateľ, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, poskytne zamestnancom-individuálnym stavebníkom, dopravné a stavebné mechanizmy raz ročne, s úhradou spotrebovaných pohonných hmôt.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary, podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 39

Sociálny fond sa bude tvoriť podľa § 3 ods. 1 písm. a) – c) zákona o sociálnom fonde

- povinným prídélom vo výške 1 % a
- ďalším prídélom v výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 40

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri používaní sociálneho fondu budú postupovať podľa zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz ročne.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2022 do 31.12.2022. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 43

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 44

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru, ktoré zvolá závodný výbor.

Článok 45

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov v dobe jej účinnosti. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť v deň nasledujúci po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením jej platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na viditeľnom a dostupnom mieste sekretariátu primátora - pracovisku zamestnávateľa. To platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 47

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Spišských Vlachoch dňa 29.12.2021

-----signed-----

Mgr. Tomašková Marta
predseda ZV SLOVES

-----signed-----

Ľubomír Fifik
primátor

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

Zamestnávateľ v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond, ktorý slúži k realizácii sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Posledná novela zákona č. 591/2007 Z. z. nadobudla účinnosť 01.01.2008. Opatrením MF SR z 8 augusta 2007 č. MF/16786/2007-31, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovnej osnove pre rozpočtové organizácie, príspevkové organizácie, štátne fondy, obce a vyššie územné celky a v znení opatrenia MF SR z 10. decembra 2014 č. MF/23231/2014-31, v znení neskorších predpisov a doplnkov. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Tvorba fondu

Sociálny fond je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu.

Článok 3

Čerpanie fondu

Prostriedky fondu budú použité na:

- **podpora na prekonanie ťažkej finančnej situácie** zamestnanca, do ktorej sa dostal bez vlastného zavinenia v dôsledku živelnej pohromy, úrazu dlhodobej hospitalizácie, alebo dlhodobej práceneschopnosti – (minimálne tri mesiace) a to vo výške 150 €
Podpora môže byť poskytnutá zamestnancovi v kalendárnom roku iba jeden krát
- **príspevok na pohrebné trovy** môže byť poskytnutý zamestnancovi, ktorému zomrel
 - a) manžel / manželka vo výške 200 €
 - b) dieťa / deti vo výške 100 €
- **príspevok pri jubileách – pri pracovnom pomere na dobu neurčitú a odpracovaní minimálne 5 rokov**
 - a) príspevok pri odchode do dôchodku a pri predčasnom dôchodku bude členovi OZ poskytnutí príspevok 100 €
 - b) príspevok pri dovŕšení 50 rokov veku 150 €
 - c) príspevok pri dovŕšení 60 rokov veku 150 €
 - d) príspevok pri dovŕšení 20, 25, 30, 35 a každých ďalších 5 rokov nepretržitej práce sa poskytne zamestnancovi finančná odmena
 - za 20 rokov odpracovanej doby 70 €
 - za 25 rokov odpracovanej doby 100 €
 - za 30 rokov odpracovanej doby 120 €
 - za 35 rokov odpracovanej doby a vyššie 150 €
- **príspevky:**
 - a) pri dlhodobej práceneschopnosti / najmenej jeden mesiac potravinový balíček v

hodnote	30 €
b) pri narodení dieťaťa vecný dar v hodnote	50 €
c) príspevok na dovolenku pre zamestnancov raz ročne	50 €
d) príspevok pri príležitosti dňa matiek a dňa otcov pre členov OZ v hodnote	30 €
e) darček na Vianoce	30 €
f) kultúrne a športové podujatia vo výške celkových nákladov	

- závodné stravovanie bude financované:

- zamestnávateľ z celkových nákladov hradí **55 %**
- príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo výške **0,50 €**
- zamestnanec hradí rozdiel do výšky stravnej jednotky.

Vyplatenie týchto darov je podmienené dostatkom finančných zdrojov na účte sociálneho fondu.

Na podporu, alebo príspevok zo sociálneho fondu nie je právny nárok.

Článok 4

Účinnosť

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 01.01.2022

signed
Lubomír Fifik
primátor