

**M e s t s k ý   ú r a d   Š t ú r o v o**

***KOLEKTÍVNA ZMLUVA***

***na roky 2019-2020***

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

*pre zamestnancov na Mestskom úrade v Štúrove*

*V súlade s ustanovením 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany,*

*zamestnávateľ: **Mesto Štúrovo**, zastúpené primátorom mesta **Ing. Eugenom Szabóom** (ďalej len „zamestnávateľ“ )*

*na jednej strane*

*a*

*Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri Mestskom úrade v Štúrove, zastúpená*

*predsedom závodného výboru -----*

*a podpredsedom závodného výboru **Bohumír Horban***

*na druhej strane*

*uzatvárajú túto*

*kolektívnu zmluvu*

# Časť I

## Všeobecné ustanovenia

### **Článok 1**

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019-2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2 /1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods.1, písm. b 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.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

### **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.

### **Článok 4**

Zamestnávateľ 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 základnej organizácie.

## Časť II

### Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

#### **Článok 5**

*Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný 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 na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne 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 mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.*

#### **Článok 8**

*Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.*

#### **Článok 9**

*Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú gremiálnu poradu, 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 závodnému výboru.*

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 10**

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

#### **Článok 11**

*Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.*

#### **Článok 12**

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

#### **Článok 13**

*Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ 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 ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.*

- *pre zamestnancov v prevádzke od 7.30 do 11.30 hod, od 12.00 do 15.30 hod.*
- *nepretržitá 12 hodinová zmena: a to 6.00 do 18.00 hod, resp. 18.00 do 6.00 hod*
- *nočná práca je vykonávaná medzi 22.00 a 6.00 hod.*

#### **Článok 14**

*Prestávka na odpočinok a stravovanie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a stravovanie trvá od 11.30 hod. do 12.00 hod.*

*Pre zamestnancov v nepretržitej prevádzke odpočinok pre stravovanie 30 minút a oddych 25 minút počas zmeny.*

### **Článok 14a**

*Za hodinu nariadenej práce nadčas patrí zamestnancovi za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna (§ 19 zákona č.553/2003 Z.Z zákona o odmeňovaní).*

*Náhradné voľno za prácu nadčas je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonávaná (Zákonník práce § 121 ods. 4).*

### **Článok 15**

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

*Pracovné voľno s náhradou mzdy a bez náhrady mzdy sa zamestnancom poskytuje podľa Zákonníka práce § 141.*

### **Článok 16**

*Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorým sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia . Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.*

### **Článok 16a**

*V prípade uzavretia dohody podľa čl. 16 pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:*

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,*
- b) 1 deň na prípravu a vykonanie každej skúšky,*
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky,*
- d) 10 – 15 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,*

### **Článok 17**

*Výpovedná doba je :*

- a) jeden mesiac*
- b) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov*
- c) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov*

## Článok 18

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer vý p o v e d' o u 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
  - 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
  
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru d o h o d o u 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## Článok 19

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, patrí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 1 alebo ods. 2 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnanec s ktorým bol ukončený pracovný vzťah na základe § 68 ods. 1 Zákonníka práce nemá nárok na odchodné podľa odseku 1.

## **Článok 20**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v rokoch 2019 a 2020 sú 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, po schválení rozpočtu mestským zastupiteľstvom.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení tým, že si odvádza ľubovoľný mesačný príspevok, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 21**

Podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu § 48 ods.4, bod a/ až d/ Zákonníka práce.

## **Článok 22**

Zamestnávateľ bude polročne informovať závodný výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

## **Článok 23**

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

## **Časť IV**

### **Platové podmienky**

## **Článok 24**

Plat primátora mesta sa stanovuje na základe zákona č. 253/94 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov. Plat hlavného kontrolóra sa stanovuje na základe zákona č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení v znení neskorších a o zmene a doplnení niektorých zákonov.



## Článok 25

*Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba obdobného charakteru pracovnej činnosti v plnom rozsahu a doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti. Pri prechode z nižšej platovej triedy do vyššej platovej triedy sa zamestnancovi prizná vyššia platová trieda bez dopadu na osobný príplatok.*

## Článok 26

*Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 4, určí zamestnávateľ tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Okruh pracovných činností týchto zamestnancov dohodne zamestnávateľ v pracovnom poriadku.*

## Článok 27

*Výška osobného príplatku sa určuje na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný príplatok sa priznáva najmenej na dobu 1/2 roka.*

## Článok 28

*Príplatok za zmenu členov M s P je stanovený vo výške 10% podľa §13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní.*

## Článok 29

*Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho jednomsačného funkčného platu.*

*Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytované zamestnancom vyčlení z rozpočtu čiastku vo výške 50% funkčného platu s výplatným termínom za mesiac jún a november.*

*Z ušetrených mzdových prostriedkov môže primátor mesta priznať ešte odmenu až do výšky mesačného funkčného platu.*

***Odmena prislúcha zamestnancovi, ktorý odpracoval aspoň 6 mesiacov v kalendárnom roku u zamestnávateľa Mesto Štúrovo.***

## Článok 30

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

### **Článok 31**

*Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého dňa do tretieho dňa 40% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu podľa §55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

### **Článok 32**

*Splatnosť a výplatu mzdy upravujú § 129 a 130 Zákonníka práce:*

- *mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie*
- *na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky*
- *pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru*

*Výplata mzdy:*

- *mzda sa vypláca vo výplatných termínoch dohodnutých v pracovnej zmluve*
- *nevyplatené čiastky miezd v deň výplaty pracovníčka v pokladni musí do troch pracovných dní odoslať poštovou poukážkou*

## **Časť V**

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

### **Článok 33**

*Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v hodnote 4,00 € s účinnosťou od 01.02.2019.*

### **Článok 34**

*Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 2,30 €, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu vo výške 0,65 €. Zamestnanec hradí príspevok na stravovanie vo výške 1,05 €.*

### **Článok 35**

*Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 33 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci (priepustka), počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna.*

### **Článok 36**

*Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.*

### **Článok 37**

*Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.*

### **Článok 38**

*Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí: príspevok na rekreačný pobyt a príspevok na kúpeľnú liečbu. Výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.*

### **Článok 39**

*Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku a pri viacnásobnom darcovstve krvi.*

### **Článok 40**

*Sociálny fond sa bude tvoriť:*

- *povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“)*
- *a ďalším prídélom vo výške 2% zo základu – príspevok podľa uznesenia MZ.*

### **Článok 41**

*Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.*

## **Článok 42**

*Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom zostaveným na bežný rok, ktorý je neoddeliteľnou súčasťou Kolektívnej zmluvy.*

## **Článok 43**

*Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.*

## **Časť VI**

### **Záverečné ustanovenia**

## **Článok 44**

*Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019-2020, nadobúda účinnosť 01. januára 2019 a končí 31. decembra 2020. 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 45**

*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 46**

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

## **Článok 47**

*Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.*

#### **Článok 48**

*Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.*

#### **Článok 49**

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

*V Štúrove, dňa: 23.1.2019*

*Za zamestnávateľa:*

*Za ZO OZ SLOVES pri MsÚ Štúrovo:*

***Ing. Eugen Szabó, v.r.***  
***primátor mesta***

-----  
***predseda ZO OZ***

***Bohumír Horban, v.r.***  
***podpredseda ZO OZ***