

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona číslo 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zmluvné strany

Mesto Dubnica nad Váhom
zastúpené primátorom Mgr. Petrom Wolfom

DUMAT - mestská príspevková organizácia
zastúpená riaditeľkou Ing. Ivetou Jurisovou

Dubnické múzeum, mestská rozpočtová organizácia
zastúpená riaditeľkou Ing. Monikou Schwandtnerovou, PhD.

(ďalej len zamestnávateľ, alebo ostatné mestské organizácie, prípadne DUMAT, Dubnické múzeum)

na jednej strane

a

Základná organizácia OZ SLOVES
zastúpená jej predsedom
Jozefom Martinkom
(ďalej len ZO OZ)

na strane druhej

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na obdobie od 1.1.2023 do 31.12.2026
(ďalej len KZ)

Časť I **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Zmluvné strany uzatvárajú túto KZ v súlade s ustanoveniami zákona o výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní a ostatnými súvisiacimi predpismi, ako aj v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa uzatvorenou pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 2

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

Článok 3

1. Kolektívna zmluva upravuje :
 - a/ postavenie ZO OZ, vzťahy medzi ZO OZ a zamestnávateľom,
 - b/ vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
 - c/ práva a povinnosti zmluvných strán,
 - d/ pracovno-právne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
 - e/ oprávnené záujmy, potreby, životné a sociálne podmienky zamestnancov,
 - f/ platové podmienky zamestnancov,
 - g/ tvorbu, použitie a čerpanie sociálneho fondu.
2. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorých pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou.
3. ZO OZ sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier a pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 4 Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ:

1. každú zmenu platného organizačného poriadku,
2. opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia,
3. opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
4. vykonávanie periodických previerok bezpečnosti práce (BOZP),
5. odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
6. požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur,
7. spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
8. zásady odmeňovania, všetky zásadné zmeny v odmeňovaní,
9. určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien, začiatok a koniec prestávok v práci
10. vydanie a zmeny pracovného poriadku,
11. stanovenie podmienok a zásad hospodárenia s finančnými prostriedkami sociálneho fondu,
12. vydanie smerníc o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Článok 5 Informovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a to najmä:

1. vopred informovať o organizačných alebo racionalizačných opatreniach, ktoré zamýšľa realizovať, a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradovaní na inú prácu,
2. koncepčné materiály.

Článok 6

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ 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 7

Zamestnávateľ uznáva ZO OZ za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Bude plne rešpektovať postavenie a právomoci odborov (právo spolurozhodovania, právo kontroly, právo prerokovania a právo na informácie). ZO OZ bude plne rešpektovať postavenie a právomoci zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy Pracovný čas

Článok 9

1. Pracovný čas (bez prestávky na odpočinok a jedenie) zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne v päťdňovom pracovnom týždni a pre príslušníkov mestskej polície pracujúcich v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.
2. Mesto Dubnica nad Váhom pre zamestnancov pracujúcich na mestskom úrade uplatňuje pružný pracovný čas, pričom sa určuje pružné štvortýždňové pracovné obdobie. Základný pracovný čas, voliteľný pracovný čas a prevádzkový čas sú definované v Pracovnom poriadku zamestnancov mesta Dubnica nad Váhom.
3. Výplatný termín zamestnancov mesta je 13. deň v nasledujúcom kalendárnom mesiaci.
4. Ostatné mestské organizácie si určia pracovný čas a výplatný termín vo svojich interných normách a to po prerokovaní so ZO OZ.

Článok 10

Práca nadčas nad počet nadčasových hodín stanovených ZP môže byť nariaďovaná najviac do výšky 150 h v kalendárnom roku. V ostatnom platia platné ustanovenia ZP.

Článok 11

1. V zmysle vyššej kolektívnej zmluvy je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
2. Zamestnanec má možnosť čerpať ½ dňa (3,75 hodiny, príslušníci MsP 3,5 hodiny) dovolenky len so súhlasom vedúceho oddelenia, prednostu MsÚ, náčelníka MsP, riaditeľa príslušnej mestskej organizácie.
3. Náhrada mzdy za hodinu čerpania riadnej dovolenky a pracovného voľna pracovníkmi mestskej polície sa zvýši o hodinový priemer príplatkov za prácu v noci, sobotu, nedeľu a sviatok. Hodinový priemer sa vypočíta 2 krát do roka /t.j. k 1.1. a k 1.7./ zo sumáru príplatkov a odpracovaného času za kalendárny polrok, ktorý predchádza polroku, v ktorom sa bude používať /rozhodujúce obdobie/. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracuje minimálne jeden mesiac použije sa priemer z predchádzajúceho polroka. Zvýšenie náhrady mzdy podľa prvej vety u novoprijatého zamestnanca sa prizná od nasledujúceho polroka po nástupe do zamestnania, ak odpracuje v rozhodujúcom období minimálne jeden mesiac.
4. Ostatné mestské organizácie si určia možnosť čerpať pol dňa dovolenky a náhradu mzdy za hodinu čerpania riadnej dovolenky a pracovného voľna za prácu v noci, sobotu, nedeľu a sviatok v svojich interných normách a to po prerokovaní so ZO OZ.

Článok 12 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v zmysle § 141 ZP v plnom rozsahu.
2. Zamestnávateľ poskytne nad rámec § 141 ods.2 Zákonníka práce zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** vo výške priemerného zárobku zamestnanca po uplynutí trojmesačnej skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:
 - a/ ďalší **jeden deň** na vlastnú **svadbu**, svadbu dieťaťa,
 - b/ čas nevyhnutne potrebný na prevoz manželky do pôrodnice a z pôrodnice,
 - c/ ďalší **jeden deň**, ak je manžel prítomný **pri pôrode**,
 - d/ ďalšie **tri dni pri úmrtí** manžela, manželky, rodiča, dieťaťa /rodinná príslušnosť sa posudzuje v zmysle §40 Zákonníka práce/
 - e/ ďalší **jeden deň pri úmrtí** starého rodiča, alebo vlastného súrodenca
 - f/ ďalších **päť dní** v kalendárnom roku na **sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa** zamestnanca do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy.
3. Zamestnávateľ bude poskytovať na zabezpečenie zamestnanosti vrátane rekvalifikačných kurzov podľa bodu 2. tohto článku pracovné úľavy a ďalšie nároky v súlade s § 140 zákonníka práce a uzatvorí so zamestnancom písomnú dohodu o podmienkach získania kvalifikácie.
4. Ak zamestnanec študuje bez súhlasu zamestnávateľa, zamestnávateľ mu umožní účasť na štúdiu a skúškach formou pracovného voľna bez náhrady mzdy, prípadne mu umožní čerpanie náhradného voľna za vykonanú prácu nadčas, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.
5. Pri poskytnutí pracovného voľna na vlastnú svadbu, pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa, starého rodiča alebo vlastného súrodenca, darovaní krvi, pri návšteve lekára sa pružný pracovný čas neuplatní. Pre tento účel sa určuje začiatok a koniec pracovného času - úradné hodiny.

Článok 13 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 zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v zmysle vyššej kolektívnej zmluvy.

Článok 14 Pracovný pomer na určitú dobu

V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu vykonávania prác opatrovateľky v rámci opatrovateľskej služby, zabezpečovanej zamestnávateľom v súlade so zákonom 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Časť IV Platové podmienky

Článok 15

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.
2. Zamestnávateľ po dohode so ZO OZ dohodol okruh zamestnancov, s ktorými je možné dohodnúť v pracovnej zmluve, že vo výške mzdy je zohľadnená prípadná práca nadčas:
 - a) hlavný kontrolór,
 - b) riaditeľ DUMAT – mestská príspevková organizácia,
 - c) zástupca riaditeľa DUMAT – mestská príspevková organizácia,
 - d) riaditeľ Dubnického múzea, mestská rozpočtová organizácia,
 - e) náčelník mestskej polície a zástupca náčelníka mestskej polície,
 - f) prednosta MsÚ,
 - g) vedúci oddelení mestského úradu,
 - h) vedúci odborní referenti,
 - i) ostatní vedúci zamestnanci mestských organizácií.

Časť V Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 16

1. Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v zmysle § 146 a 147 Zákonníka práce.
2. ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečia účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom § 148 Zákonníka práce.
3. ZO OZ bude uplatňovať právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP, pričom bude využívať oprávnenia určené § 149 ZP s osobitným zreteľom na odstránenie zistených závad, ohrozujúcich život a zdravie, znižovanie pracovnej úrazovosti, prípadne

- znižovania rizikových pracovísk a odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania.
4. Zamestnávateľ zabezpečí po prerokovaní so ZO OZ potrebné ochranné pracovné pomôcky podľa skutočnej potreby zamestnancov na základe smernice o poskytovaní osobných ochranných pracovných pomôcok vypracovanej bezpečnostným technikom.

Článok 17 **Zdravotná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ zabezpečí preventívne prehliadky zamestnancov a uhradí náklady s tým spojené.
2. Zamestnávateľ požaduje od novoprijatého zamestnanca absolvovanie vstupnej lekárskej prehliadky, náklady s ňou spojené uhradí zamestnávateľ po predložení dokladu.

Časť VI **Spory a sťažnosti**

Článok 18

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, spor alebo námet na úrovni vlastnej organizácie, prípadne aj na ktorýkoľvek vyšší orgán.
2. Sťažnosti, spory alebo námety (podania), sa musia riadne evidovať, riešiť a prešetriť do 10 dní, v zložitých prípadoch do 30 dní od dňa podania. Tento termín možno v primeranom rozsahu predĺžiť iba v mimoriadnych prípadoch. Zamestnanec musí byť o tom riadne informovaný.
3. Zamestnanec má právo zúčastniť sa vo veci podania a vzniesť námety, či pripomienky a tieto uviesť do protokolu o vybavovaní podania. Má právo byť riadne informovaný o priebehu šetrenia, výsledkoch a poučený o ďalšom prípadnom postupe.
4. Právo zamestnanca riešiť vec súdnou cestou nie je dotknuté.
5. Zamestnanec z titulu podania a to aj neodôvodneného, nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný, či diskriminovaný.

Časť VII **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 19

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacích poukážok alebo finančným príspevkom na stravovanie v zmysle smernice Zabezpečenie stravovania.
2. Príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu je vo výške 0,40 € na jednu stravovaciu poukážku / finančný príspevok.
3. Príspevok ZO OZ pre člena ZO OZ je vo výške 0,14 € na jednu stravovaciu poukážku / finančný príspevok.
4. Stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie sa poskytne zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci t. j.: riadna dovolenka, pracovné voľno s náhradou mzdy, náhradné voľno. Príslušníkom MsP za náhradné voľno stravovacia poukážka / finančný príspevok nepatrí. Stravovacia poukážka / finančný príspevok počas obdobia práceneschopnosti zamestnanca alebo OČR patrí zamestnancovi spolu maximálne za 40 pracovných dní v kalendárnom roku. V prípade trvania dlhodobej pracovnej neschopnosti na prelome rokov, počas ktorej už limit 40 pracovných dní bol uplatnený, je nárok na ďalšiu výplatu stravovacích poukážok / finančného príspevku až v prípade nasledujúcej pracovnej neschopnosti alebo OČR.

5. Príslušníkom Mestskej polície, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, bude poskytnutá ďalšia stravovacia poukážka / finančný príspevok. Za deň, v ktorom príslušník MsP čerpá riadnu dovolenku, platené voľno s náhradou mzdy patrí jedna stravovacia poukážka. Za dobu práceneschopnosti a OČR patrí jedna stravovacia poukážka na pracovný deň /pondelok – piatok podľa kalendára/. Stravovacia poukážka / finančný príspevok počas obdobia práceneschopnosti zamestnanca alebo OČR patrí zamestnancovi spolu maximálne za 40 pracovných dní v kalendárnom roku. V prípade trvania dlhodobej pracovnej neschopnosti na prelome rokov, počas ktorej už limit 40 pracovných dní bol uplatnený, je nárok na ďalšiu výplatu stravovacích poukážok / finančného príspevku až v prípade nasledujúcej pracovnej neschopnosti alebo OČR.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s bydliskom mimo mesta príspevok na dopravu do zamestnania a späť v závislosti od počtu dochádzajúcich kilometrov na základe Zásad pre používanie sociálneho fondu. Spôsob preukazovania zamestnávateľ nevyžaduje, bude sa riadiť zverejneným platným príslušným cestovným poriadkom verejného dopravcu.

Článok 21

1. Zamestnávateľ v rámci svojej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu prispieva na organizovanie zájazdov, športových akcií, vstupenky na kultúrne a športové podujatia v zmysle ponuky ZO OZ a podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Spôsob uplatnenia a preukazovania je na základe žiadosti a po predložení relevantného dokladu (vstupenka, pokladničný doklad a pod.).
2. Zamestnanci môžu so súhlasom zamestnávateľa pri významnom životnom jubileu (50 alebo 60 rokov veku života a odchod do dôchodku) využiť vhodné priestory mesta v mimopracovnej dobe na posedenie s kolektívom.

Článok 22

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov je:

- a) maximálne 16,60 € ak príspevok zamestnanca je od 3,32 € do 16,60 € (vrátane),
- b) suma rovnajúca sa príspevku zamestnanca, maximálne 50,00 € ak príspevok zamestnanca je vyšší ako 16,60 €,
- c) suma rovnajúca sa príspevku primátora mesta, vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti primátora mesta a poslanca mestského zastupiteľstva dlhodobo uvoľneného na výkon funkcie, maximálne však 150 €, ak jeho príspevok je vyšší ako 16,60 €.
- d) nárok na príspevok zamestnávateľa na DDS zamestnanca je prvýkrát za mesiac, ktorý nasleduje po skončení skúšobnej doby zamestnanca.

Priznané príspevky zamestnávateľa ostatným vedúcim zamestnancom zostávajú nezmenené.

Článok 23

1. Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelenom vo výške 1,00 %, ďalším prídelenom vo výške 0,25%.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu dohodnutých zmluvnými stranami v súlade zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov.

3. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom uvedeným v prílohe č. 1 až 3 tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu mesačne do 15. dňa nasledujúceho mesiaca po sledovanom období.
5. Každý zamestnávateľ je povinný v internom predpise upraviť Zásady pre používanie sociálneho fondu po prerokovaní so ZO SLOVES.

Časť VII Záverečné ustanovenia

Článok 24

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2023 do 31.12.2026.
2. V prípade, že dôjde k zmene právnej úpravy v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré budú v rozpore s novou právnou úpravou, strácajú dňom účinnosti príslušnej právnej úpravy platnosť a účinnosť.

Článok 25

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 doručenia návrhu.

Článok 26

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

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZO OZ v termíne do 30 dní od ukončenia sledovaného obdobia.

Článok 28

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť podľa § 4 ods. 1 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť podľa § 6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzavrela. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

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).

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy jej zverejnenie v informačnom systéme mesta, ktorý je prístupný každému zamestnancovi. Odborový orgán je povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy v súlade s § 5 ods. 6 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 30

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v ôsmich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Dubnici nad Váhom dňa 22.12.2022

Za Mesto Dubnica nad Váhom

Za Dubnické múzeum, m.r.o.

.....
Mgr. et Mgr. Peter Wolf
primátor mesta

.....
Ing. Monika SCHWANDTNEROVÁ, PhD.
riadiťka Dubnického múzea

Za DUMAT, m.p.o.

Za ZO OZ SLOVES

.....
Ing. Iveta Jurisová
riadiťka m.p.o.

.....
Jozef MARTINKA
predseda

