



MESTO PODOLÍNEC  
Nám. Mariánske 3/3, 065 03 Podolíneec

---

V súlade so zákonom NR SR 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 553/2003), zákonom NR SR č. 311/2001 Z.z. (zákoník práce) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

## **Mesto Podolíneec,**

zastúpené Mgr. Michalom Marhefkom, MBA, primátorom mesta (ďalej len zamestnávateľ)

a

## **Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Základná organizácia pri Mestskom úrade v Podolínci,**

zastúpená Ing. Jaroslavou Ferenckovou, predsedníčkou (ďalej len ZO MsÚ)

uzatvárajú túto

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

na rok 2023

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je udržanie sociálneho zmiernu. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.
2. KZ upravuje:
  - postavenie ZO MsÚ a vzájomné vzťahy zmluvných strán
  - pracovnoprávne vzťahy
  - platové podmienky
  - sociálnu oblasť
  - tvorbu a použitie prostriedkov sociálneho fondu
3. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO MsÚ a bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO MsÚ podľa zákonníka práce.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

1. Zamestnávateľ uznáva ZO MsÚ a jej výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO MsÚ bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s prevádzkou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu:
  - v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborárskej funkcie, ak túto činnosť nie je možné vykonať po pracovnom čase,
  - 2 dni ročne na odborárskom vzdelávaní
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO MsÚ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Tieto prostriedky poukáže zamestnávateľ na účet ZO MsÚ, a to do 12 dní po termíne vyúčtovania miezd.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov ZO MsÚ na svoje rokovania, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov a predloží ich na pripomienkovanie.

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

1. Zamestnávateľ vykoná zmeny v pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO MsÚ.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
3. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, obvykle od 12.00 do 12.30 hod, resp. podľa aktuálnych podmienok zamestnávateľa. Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času.
4. Práca nadčas bude nariadovaná, resp. povolená v súlade so zákonníkom práce a pracovným poriadkom.

5. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patri zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
7. Primátor mesta môže priznať odstupné zamestnancovi aj v iných prípadoch ako je uvedené v § 76 ods. 1 a 2 zákonníka práce.
8. 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 zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
9. Zamestnávateľ vysporiada všetky svoje záväzky so zamestnancom, s ktorým ukončí pracovný pomer, do 12. dňa nasledujúceho mesiaca.

#### **Časť IV** **Platové podmienky**

1. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z.z..
2. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započíta doba inej než požadovanej činnosti v rozsahu dvoch tretín.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
4. Výška osobného príplatku je najviac 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi osobný príplatok vo výške minimálne 5 % platovej tarify zodpovedajúcej zaradeniu zamestnanca do príslušnej platovej triedy a platového stupňa.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá k 30.11.2023 najmenej 6 mesiacov, odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov až do výšky funkčného platu priznaného k 30.11.2023. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2023. Nárok na poskytnutie tejto odmeny patrí aj pracovníkom terénnej sociálnej práce. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi,
  - a) ktorému plynie skúšobná doba alebo výpovedná doba,
  - b) bolo v posledných šiestich mesiacoch doručené písomné upozornenie na možnosť výpovede v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu sústavného porušovania pracovnej disciplíny.

7. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za:
  - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
  - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,
  - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu,
  - d) prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleníek.

## **Časť V**

### **Sociálna oblasť**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti za prvých desať dní jej trvania náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov príspevok na stravovanie vydaním stravovacích kariet. Príspevok na stravovanie sa bude vyplácať mesiac vopred prevodom prostriedkov na stravovaciu kartu zamestnanca. Nárok na príspevok na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie aj v čase dovolenky.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie najmenej vo výške určenej v zákonníku práce. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje na stravovanie príspevok zo sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi raz v roku pracovné voľno s náhradou mzdy na branno – športový deň, ktorý zabezpečí ZO MsÚ pre všetkých zamestnancov.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 3,5 % z objemu zúčtovaného platu zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení.
6. Zamestnávateľ poskytne príspevok na ošatenie zamestnancom zaradeným na pracovné pozície samostatný odborný referent, správca IT, knižnica, vo výške 100 €.
7. Zamestnancom s pracovným pomerom na kratší pracovný čas bude príspevok prepočítaný.
8. Príspevok podľa odseku 6 bude vyplatený vo výplatnom termíne za február bežného roka.
9. Zamestnávateľ odpustí nájomné za použitie priestorov Mestského kultúrneho strediska (veľká a malá sála) pre zamestnancov na súkromné účely. V takomto prípade zamestnanec uhradí iba služby spojené s použitím priestorov MsKS podľa zásad hospodárenia s majetkom mesta Podolíneec.
10. Prenájom podľa bodu 9 môže byť zamestnancovi umožnený raz ročne. V prípade potreby ďalšieho prenájmu posúdi závažnosť dôvodov na odpustenie/ zníženie nájmu primátor mesta.

## **Časť VI**

### **Tvorba a použitie sociálneho fondu**

1. Základom na určenie mesačného prídeldu do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

2. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
  - a) povinného prídelt vo výške 1 % zo základu uvedeného v ods. 1
  - b) ďalšieho prídelt vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v ods. 1
3. Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov z prostriedkov sociálneho fondu zabezpečí:
  - a) raz v roku preplatenie nákladov na športové alebo kultúrne podujatie vo výške 30 €
  - b) úhradu nákladov na relaxačný deň/branno – športový deň vo výške 500 €.
  - c) príspevok na stravovanie vo výške 0,75 € na jeden stravný lístok (okrem primátora mesta):

Suma stravného lístka:	5,10 €
- príspevok zamestnávateľa:	3,20 €
- príspevok zo sociálneho fondu:	0,75 €
- príspevok zamestnanca:	1,15 €

## **Časť VII**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie roku 2023. Jej platnosť sa predĺži na obdobie roku 2024, ak pred ukončením jej platnosti jedna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. V takomto prípade táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní.
3. Táto kolektívna zmluva, jej zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami, sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a účinné po ich zverejnení na webovom sídle mesta Podolíneec.
4. Kolektívna zmluva je vypracovaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Podolínci dňa 29.12.2022

---

Ing. Jaroslava Ferencková  
predseda ZO MsÚ

---

Mgr. Michal Marhefka, MBA  
primátor mesta