



# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

## č. KZ-2022-2027

V súlade s ustanoveniami zákona NR SR číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 231 Zákonníka práce, zákona NR SR číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona NR SR číslo 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sa zmluvné strany :

**Mesto Nové Mesto nad Váhom**  
**Ul. Československej armády č. 64/1**  
**915 32 Nové Mesto nad Váhom**  
IČO : 311 863  
( ďalej len „zamestnávateľ“ )  
zastúpené primátorom mesta **Ing. Jozefom Trstenským**

**na jednej strane**

**odborová organizácia :**  
**Slovenský odborový zväz verejnej správy**  
**Závodný výbor Mestský úrad**  
**915 32 Nové Mesto nad Váhom**  
**evidenčné číslo : SLOVES 14-0068-0304**  
zastúpené predsedom závodného výboru **Bc. Rudolfom Rzavským**

**na druhej strane**

uzatvárajú túto

**k o l e k t í v n u z m l u v u**

**na roky 2022 až 2027**



## Časť I.

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier. Odborová organizácia bude informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.

#### Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- platové podmienky zamestnancov ,
- sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu.

#### Článok 3

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorých pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou podľa organizačných jednotiek Mesta Nové Mesto nad Váhom :

- Mestský úrad,
- Mestská polícia,
- Chránená dielňa,
- Zariadenie opatrovateľskej služby,
- Útulok pre občanov bez prístrešia,
- Spoločný úrad samosprávy.

#### Článok 4

Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 Zákonníka práce.

#### Článok 5

- 1) Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú volení podľa § 11 a § 15 zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.
- 2) Právne postavenie a platové pomery primátora mesta upravuje zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č.253/1994 Z. z.“ ). Aj keď primátor mesta vykonáva verejnú funkciu, ktorá nie je pracovným pomerom, na ustanovenia článkov 26, 53, 55, 56 , 57, 58, 59 a 60 tejto kolektívnej zmluvy sa zákon č. 253/1994 Z. z. priamo odvoláva. V týchto článkoch sa kolektívna zmluva na primátora mesta vzťahuje.



- 3) Právne a platové pomery zástupcu primátora mesta upravuje zákon 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov( ďalej len „zákon č. 369/1990 Zb.“). Aj keď zástupca primátora mesta vykonáva verejnú funkciu, ktorá nie je pracovným pomerom, na ustanovenia článkov 26, 53, 55, 56, 57, 58 ,59 a 60 tejto kolektívnej zmluvy sa zákon č. 369/1990 Zb. priamo odvoláva. V týchto článkoch sa kolektívna zmluva na zástupcu primátora mesta vzťahuje.

## **Časť II.**

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

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných všeobecne záväzných právnych predpisov a kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 8**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne využívať svoje priestory a prostriedky elektronickej, telefonickej a poštovej komunikácie v nevyhnutnej miere.

#### **Článok 9**

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

#### **Článok 10**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (dohoda o zrážkach zo mzdy), vo výške 1% z čistého príjmu . Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

#### **Článok 11**

Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ bude konať so zástupcom výboru odborovej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu podpísala.



## Článok 12

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude informovať zástupcu výboru odborovej organizácie o výstupoch z porád vedenia organizácie, ak 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 prerokovanie závodnému výboru.

## Časť III.

### Pracovnoprávne vzťahy

## Článok 13

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

## Článok 14

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom navrhované zmeny v organizačnom poriadku v zložení a počte zamestnancov najmenej 30 dní pred ich uskutočnením.

## Článok 15

Zamestnávateľ je povinný predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz za rok, k 31.03. príslušného kalendárneho roka.

## Článok 16

Zamestnancovi, ktorý v dôsledku organizačnej zmeny bude vykonávať iný druh práce, zamestnávateľ zabezpečí nevyhnutné vzdelávanie a preškolenie.

## Článok 17

Zamestnávateľ umožní pre potreby výkonu zamestnania, v súlade s pracovnou náplňou zvyšovanie osobného a odborného vzdelávania zamestnancov, a to formou externých a interných školení, seminárov a stáží s možnosťou ďalšieho štúdia na vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia a zabezpečí finančnú a organizačnú stránku jazykovej prípravy pracovníkov na základe osobitných dohôd a po predchádzajúcom dohovore.

## Článok 18

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



### Článok 19

Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky so skúšobnou dobou najviac tri mesiace. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je skúšobná doba najviac 6 mesiacov.

### Článok 20

- 1) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky, je možné len z dôvodu uzatvorenia pracovného pomeru s poberateľom starobného, výsluhového a invalidného dôchodku.
- 2) U hlavného kontrolóra je pracovný pomer v zmysle §18a ods.5 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení dohodnutý a opätovne dohodnutý na 6 rokov.

### Článok 21

- 1) Základný pracovný čas zamestnancov Mesta Nové Mesto nad Váhom je 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny na pracovný týždeň – Mestský úrad, Spoločný úrad samosprávy, Zariadenie opatrovateľskej služby.
- 2) U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v zmenách v dvojjzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne – chránená dielňa kamerového systému na Mestskej polícii.
- 3) U zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonávajú v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín na pracovný týždeň - príslušníci mestskej polície, pracovníci sociálnych služieb Útulku pre občanov bez prístrešia.
- 4) Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní najmenej 30 minút na deň a nezapočítava sa do pracovného času. Zamestnancom Mestského úradu sa poskytuje prestávka na jedenie a odpočinok v trvaní 45 minút na deň a nezapočítava sa do pracovného času.

### Článok 22

Zamestnávateľ môže zaviesť na pracovisku pružný pracovný čas, ak o to požiada odborová organizácia a prevádzkové podmienky to dovoľia. O zavedení pružného pracovného času na pracovisku rozhodne po dohode s odborovou organizáciou interným predpisom prednosta mestského úradu po schválení primátorom mesta.

### Článok 23

Ak je ustanovený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca podľa §141 ods. 2 Zákonníka práce v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.



## Článok 24

Prácu nadčas možno nariadiť zamestnancovi jeho priamym vedúcim zamestnancom po odsúhlasení prednostom mestského úradu najviac v rozsahu :

- a) pre každého zamestnanca max. vo výške 150 hodín za rok,
- b) zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancami Mestskej polície, Útulku pre občanov bez prístrešia a osobného vodiča primátora mesta, výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú Zákonníkom práce v rozsahu najviac 250 hodín za rok.

## Článok 25

U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca sa nepovažuje za prácu nadčas účasť na zasadnutiach odborných komisií pri mestskom zastupiteľstve, mestskej rade a mestského zastupiteľstva.

## Článok 26

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

## Článok 27

Dovolenka zamestnanca pracujúceho v nepretržitej prevádzke v 12 hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca ktorý nedovŕšil 33 rokov, ale stará sa trvalo o dieťa do veku 18 rokov (alebo menej, ak nadobudlo plnoletosť uzatvorením manželstva) je vo výmere 6 týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 18 zmien. Dovolenka zamestnanca pracujúceho v nepretržitej prevádzke v 12 hodinových zmenách, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka nedovŕši 33 rokov veku je vo výmere 5 týždňov, čo sa zaokrúhľuje na 15 zmien.

## Článok 28

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa § 111 Zákonníka práce po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru odborovej organizácie. Pri určovaní dovolenky treba prihliadať na úlohy zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky na strane zamestnanca.

## Článok 29

Výpovedná doba je pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa dva mesiace.



### Článok 30

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce odstupné a to vo výške:

- a) jeden funkčný plat, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- b) dva funkčné platy, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- c) tri funkčné platy, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa desať až dvadsať rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- d) štyri funkčné platy, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa nad dvadsať rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.

### Článok 31

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume jedného funkčného platu t. j. vo výške troch funkčných plátov, za podmienky, ak u zamestnávateľa odpracuje najmenej desať rokov.

Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy po preukázaní nároku zamestnancom podľa § 76a Zákonníka práce.

### Článok 32

Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer, z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a závodný výbor o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

### Článok 33

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

### Článok 34

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



## Časť IV.

### Platové náležitosti

#### Článok 35

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona NR SR číslo 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

#### Článok 36

Dňom výplaty je 12. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý je mzda vyplácaná.

#### Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu posielat' na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet najneskôr v deň výplaty.

#### Článok 38

Zamestnávateľ predloží na požiadanie odborovej organizácie návrh rozpočtu mzdových prostriedkov a aktuálnu informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov k 30.6. a 31.12. kalendárneho roka.

#### Článok 39

Zníženie, odobratie priznaného osobného príplatku prerokuje priamy vedúci zamestnanec so zamestnancom pred vypracovaním písomného návrhu v súlade s osobitným predpisom<sup>1/</sup> so závodným výborom odborovej organizácie.

#### Článok 40

Zamestnávateľ prizná pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru zamestnancovi osobný príplatok v sume najviac 50 € a po uplynutí skúšobnej doby a zotrvaní v pracovnom pomere mu osobný príplatok zvýši podľa ocenenia kvality jeho vykonávanej práce a osobných schopností zamestnanca (nevzťahuje sa na vedúcich zamestnancova zamestnancov zaradených do najnižšej platovej triedy s najvyšším platovým stupňom).

#### Článok 41

Zmluvné strany sa dohodli, že príplatok za zmenu u všetkých zamestnancov pracujúcich na zmeny je vo výške 24 € mesačne.

---

<sup>1/</sup>Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov





## Článok 42

Do dĺžky započítanej praxe na zaradenie zamestnanca do platového stupňa sa započíta prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú bude zamestnanec vykonávať v rozsahu dvoch tretín ak zamestnávateľ rozhodne o jej využití na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti.

## Článok 43

Zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti manuálne, manipulačné s prevahou fyzickej práce je zaradený do najnižšej platovej tarify a najvyššieho platového stupňa bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Sú to pracovné pozície: upratovačka, hospodár, pracovník sociálnych služieb v útulku pre občanov bez prístrešia a zariadení sociálnej služby bez odborného akreditovaného kurzu.

## Článok 44

Výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (napr.: prechovávanie a požitie alkoholických nápojov, omamných a psychotropných látok počas pracovnej doby) bude prerokované so zamestnancom za prítomnosti predsedu odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby v súlade s § 74 Zákonníka práce. Vyjadrenie predsedu odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude súčasťou záznamu z prerokovania.

## Článok 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške :

- a) 50 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa menej ako 2 roky,
- b) 100 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 2 roky.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške 100 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

## Článok 46

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri pracovnom výročí vo výške :

- a) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 15 rokov 200 €
- b) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 20 rokov 300 €
- c) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 25 rokov 400 €
- d) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 30 rokov 500 €
- e) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 35 rokov 700 €
- f) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 40 rokov 1 000 €



Nárok na odmenu zamestnancovi zaniká, ak mu bola zo strany zamestnávateľa doručená za posledné tri mesiace výpoveď alebo mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny.

## Časť V.

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

#### **Článok 47**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu počas prvých troch dní vo výške 50 % denného vymeriavacieho základu a ďalších sedem dní vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona NR SR číslo 431/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

#### **Článok 48**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi celodenné platené pracovné voľno raz za dva roky na preventívnu lekársku prehliadku s náhradou mzdy.

#### **Článok 49**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa posudzuje ako zamestnanec pracujúci v noci na absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky celodenné pracovné voľno s náhradou mzdy.

#### **Článok 50**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi celodenné pracovné voľno s náhradou mzdy v deň darovania krvi, odobratí krvi aferézou a darovania ďalších biologických materiálov (§138 Zákonníka práce).

#### **Článok 51**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah Zákonníka práce :

- a) pri starostlivosti o invalidné dieťa bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu piatich pracovných dní v kalendárnom roku,
- b) na sprevádzanie dieťaťa do školy v 1. ročníku základnej školy v prvý školský deň. Voľno patrí len jednému z rodičov.

#### **Článok 52**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS vo výške najmenej 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ poskytne príspevok iba tomu zamestnancovi, ktorý si mesačne odvádza v zmysle účastníckej zmluvy formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové



sporenie vo výške minimálne 10 eur.

### Článok 53

Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa podľa osobitného predpisu bude tvoriť:

- a) povinným prídelom vo výške 1,0 %,
- b) a ďalším prídelom vo výške 0,5%  
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

### Článok 54

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky a v stravovacom zariadení iného zamestnanca.

### Článok 55

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacej poukážky aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci podľa §141 Zákonníka práce (čas dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, ošetrovania chorého člena rodiny, vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení ...) počas dovolenky, náhradného voľna a služobnej cesty (školenia...), ak nebolo vyúčtované stravné v cestovnom príkaze.

### Článok 56

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,77 € / 1 stravný lístok, podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu.

### Článok 57

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, jednorazovú návratnú sociálnu výpomoc vo výške max. 500 €, v rámci disponibilných zdrojov sociálneho fondu. O finančnú výpomoc požiada zamestnanec písomne. Žiadosť posúdi a odporučí zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.

### Článok 58

Zamestnávateľ poskytne nenávratnú finančnú výpomoc vo výške 700 € podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu pri úmrtí zamestnanca, jeho manžela/manželky, jeho dieťaťa po predložení úmrtného listu.

### Článok 59

Zamestnávateľ poskytne nenávratný finančný príspevok vo výške :

- za získanie bronzovej Jánskeho plakety – 150 €,
- za získanie striebornej Jánskeho plakety – 250 €,



- za získanie zlatej Jánskeho plakety – 350 €,
- za získanie diamantovej Jánskeho plakety – 500 €,
- za získanie medaily MUDr. Jána Kňazovického - 1000 €,

### Článok 60

Zamestnávateľ poskytne nepeňažný dar vo výške 55 € podľa Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu zamestnancom pri ich životnom jubileu 50, 60 a 70 rokov a pri prvom odchode do dôchodku.

### Článok 61

Zamestnávateľ vypracuje polročný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu a predloží ho odborovej organizácii.

## Časť VI.

### Ochrana práce

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

### Článok 62

Zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základnou povinnosťou zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 MOP, Rámcovej smernice 89/391/EHS, Zákonníka práce a zákona NR SR č.124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „**zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci**“). Za účelom naplnenia tejto povinnosti sa zamestnávateľ zaväzuje :

- 1) Dodržiavať povinnosti stanovené osobitnými predpismi (§ 146 a následné ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce, zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), prijímať opatrenia na zaistenie bezpečnosti pri práci, dodržiavať intervaly odborných prehliadok a skúšok výrobnotechnických zariadení a podmienok pre bezpečnú prevádzku technických zariadení, vytvárať optimálne pracovné podmienky a znášať náklady s nimi spojené.
- 2) Na návrh odborovej organizácie vymenovať zástupcu, resp. zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Tomuto poskytnúť potrebnú pomoc a informácie tak, ako to určuje § 19 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vrátane školenia, za účelom vytvorenia nevyhnutých podmienok pre výkon jeho funkcie a jemu stanovených úloh.
- 3) Najmenej raz za rok vydať príkaz na vykonanie spoločnej previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa v spolupráci s povereným členom odborového orgánu, ktorého ustanovil pre výkon tejto kontroly odborový orgán ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a v stanovených termínoch odstrániť zistené nedostatky.
- 4) Vykonávať preukázateľne vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vstupné a periodické oboznamovanie a informovanie zamestnancov formou školení. Pri prevedení



zamestnancov na inú prácu vykonávať školenia pred výkonom nebezpečných prác a pri vykonávaní prác na pracoviskách s ohrozeniami (§ 7 ods. 3 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).

- 5) Poskytovať zamestnancom bezplatne, na základe hodnotenia nebezpečenstiev a posúdenia rizika v súvislosti s pracovnými činnosťami zamestnávateľa, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktorý zamestnávateľ vypracuje podľa pracovných činností vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia.
- 6) Zabezpečiť včasné vyšetrenie, odškodnenie pracovných úrazov, chorôb z povolania alebo iných poškodení zdravia z práce a o týchto udalostiach bezodkladne informovať zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
- 7) Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v rozsahu podľa § 149 Zákonníka práce.

### Článok 63

- 1) Zamestnávateľ v zmysle § 9 zákona NR SR číslo 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov o BOZP sústavne vykonáva kontrolu a vyžaduje dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontroluje :
  - a) stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení; na ten účel v intervaloch určených osobitnými predpismi zabezpečovať kontrolu tohto stavu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia, úradné skúšky, odborné prehliadky a odborné skúšky vyhradených technických zariadení,
  - b) či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,
  - c) činnosť zamestnanca na odlúčenom pracovisku a zamestnanca, ktorý pracuje na pracovisku sám,
  - d) riadne používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, ochranných zariadení a iných ochranných opatrení.
- 2) Zamestnávateľ je povinný odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou.
- 3) Zamestnávateľ vymenuje komisiu určenú na zabezpečenie kontroly v zmysle Čl. 65 ods. 1) a závodný výbor odborovej organizácie deleguje do komisie jedného člena.



## **Časť VII.**

### **Spory a sťažnosti**

#### **Článok 64**

Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, pracovný spor a námiet na riešenie na úrovni oddelenia, organizačnej jednotky alebo mesta.

#### **Článok 65**

Sťažnosti, pracovné spory a námety na riešenie sa musia zaevidovať ak podanie, prešetriť a riešiť do 10 dní (v zložitých prípadoch do 30 dní) odo dňa podania.

#### **Článok 66**

Zamestnanec má právo sa zúčastniť šetrenia vo veci podania, vzniesť námietky a pripomienky. Má právo byť informovaný o priebehu šetrenia, výsledku a musí byť poučený o ďalšom prípadnom postupe.

#### **Článok 67**

Právo zamestnanca riešiť vec súdnou cestou nie je dotknuté.

#### **Článok 68**

Zamestnanec z titulu podania (aj neodôvodneného) nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný či diskriminovaný.

## **Časť VIII.**

### **Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 69**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.6.2022 do 01.06.2027. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

#### **Článok 70**

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 pracovných odo dňa obdržania návrhu.

#### **Článok 71**

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



zástupcami.

### Článok 72

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie.

### Článok 73

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 74

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy v lehote 15 kalendárnych dní od jej podpísania. Zamestnávateľ oboznámi nových zamestnancov s kolektívnou zmluvou a jej dodatkami v lehote 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

### Článok 75

Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 1.6.2022.

Kolektívna zmluva je povinne zverejnenou zmluvou podľa § 5a zákona NR SR číslo 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov a zamestnávateľ ju zverejní na webovej stránke Mesta Nové Mesto nad Váhom.

### Článok 76

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

### Článok 77

Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy z 15.1.2004 a všetkých jej dodatkov platných a účinných u zamestnávateľa ku dňu nadobudnutia jej účinnosti.

Nové Mesto nad Váhom  
31.05.2022  
dňa : .....

Nové Mesto nad Váhom  
31.05.2022  
dňa : .....

---

**Bc. Rudolf Rzavský, v.r.**  
predseda ZV SLOVES pri MsÚ  
Nové Mesto nad Váhom

---

**Ing. Jozef Trstenský, v.r.**  
primátor mesta  
Nové Mesto nad Váhom