

roky 2022-2023
KOLEKTÍVNA ZMLUVA
č.: 195/2022

V súlade s úst. § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Stará Ľubovňa,
zastúpené PhDr. Ľubošom Tomkom,
primátorom mesta
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia OZ SLOVES a kultúry pri
Mestskom úrade v Starej Ľubovni
zastúpená Vladimírom Polakevičom,
predsedom závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- I. všeobecné ustanovenia
- II. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- III. pracovnoprávne vzťahy
- IV. platové podmienky
- V. sociálna oblasť a sociálny fond
- VI. platnosť KZ a záverečné ustanovenia

Tato kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

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

II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) ako jediného oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, v mene ktorého bude pri tomto vyjednávaní vystupovať závodný výbor (ďalej len ZV). Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Uznáva práva slobodného združenia, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly, v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne priestory s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 6

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, snemoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác. Za takto poskytnuté pracovné voľno zamestnávateľ vyplatí uvoľnenému zamestnancovi náhradu mzdy formou časovej mzdy, ktorú má zamestnanec stanovenú platovým výmerom.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich súhlasu a schválenia členskou schôdzou. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie OZ v stanovených termínoch zúčtovania miezd v organizácii.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV na poradu vedenia, ak budú predmetom rokovania zásadné zmeny pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne poskytne na nevyhnutne potrebný čas (§ 137 písm. c, d ZP).

III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Pracovnoprávne vzťahy upravuje ZP a iné pracovnoprávne predpisy.

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 (§ 84 ods. 1 Zákonníka práce a 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme).

Článok 13

1. Pre zamestnancov je určený 37,5 hodinový pracovný týždeň v jednozmenných prevádzkach. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedlo a oddych. Týždenný pracovný čas je rozvrhnutý nasledovným spôsobom:
pondelok, utorok, štvrtok: 7.30 h - 15.30 h
streda: 7.30 h - 17.00 h
piatok: 7.30 h - 14.00 h
2. Začiatok pracovnej doby je stanovený vždy v rozpätí od 07.30 h do 08.00 h a ukončenie od 15.30 h do 16.00 h (pondelok, utorok, štvrtok), od 17.00 h do 17.30 h (streda), od 14.00 h do 14.30 h (piatok). Čas od 07.30 h do 08.00 h a od 15.30 h do 16.00 h, od 17.00 h do 17.30 h a od 14.00 h do 14.30 h sa považuje za pružnú pracovnú dobu.

3. Pre zamestnancov mestskej polície a pracovných činností remeselných, manuálnych a manipulačných s prevahou fyzickej práce zamestnávateľ stanovuje pracovnú dobu odlišne ako je uvedené v ods. 1.

Článok 14

1. Prestávky v práci na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytujú najskôr po 4 hodinách práce v rozsahu 30 minút (§ 91 ZP).
2. V prípade prekročenia prestávky určenej na odpočinok a jedenie podľa predchádzajúcej vety(max. o 30 min) je zo strany zamestnávateľa zamestnancom umožnené odpracovať si prekročený čas nad rámec 30 minútovej prestávky určenej na odpočinok a jedenie počas nasledujúcich pracovných dní, a to v časovom rozpätí od 07:00 h do 07:30 h a to tak, aby bol fond odpracovaného času za príslušný kalendárny mesiac dodržaný.

Článok 15

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v §103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 16

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca (§ 136 a ďalšie ustanovenia ZP a § 141 ZP).

Článok 17

Zamestnávateľ prerokuje so ZV pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov, a to najmenej 3 mesiace pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 18

Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 61 a 68 Zákonníka práce so závodným výborom.

Článok 19

Zamestnávateľ bude informovať raz za štvrtrok ZV o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

IV. Platové podmienky

Článok 20

Práca nadčas bude nariaďovaná len za podmienok stanovených v čl. 21 a 22 kolektívnej zmluvy.

Článok 21

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne. U zamestnancov mestskej polície a zamestnancov vykonávajúcich remeselné, manuálne alebo manipulačné práce s prevahou fyzickej práce sa stanovuje rozsah nadčasovej práce najviac 250 hodín ročne.

Článok 22

Za prácu nadčas bude zamestnancovi vyplatená mzda v zmysle platných právnych predpisov pre mzdovú oblasť, prípadne umožnené čerpanie náhradného voľna v zmysle ustanovení Zákonníka práce a pokynov zamestnávateľa pri dodržiavaní ustanovení, „Pracovného poriadku“ a „Poriadku odmeňovania zamestnancov Mesta Stará Ľubovňa“.

Článok 23

Výška minimálnej mzdy a spôsob jej úpravy sú upravené osobitnými právnymi predpismi. Rast miezd sa riadi príslušnými platnými právnymi predpismi v mzdovej oblasti. Odmeňovanie zamestnancov Mesta Stará Ľubovňa pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje „Poriadok odmeňovania zamestnancov Mesta Stará Ľubovňa“.

Článok 24

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplätí zamestnávateľ **odstupné** v sume
 - a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov.
 - b) **dvojnásobok jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.
 - c) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
2. Zamestnancovi vyplätí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru **dohodou** pred začatím plynutia výpovednej doby, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume
 - a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky.
 - b) **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov + **0,5 násobok jeho priemerného mesačného zárobku** nad výmeru uvedenú v ZP (spolu 2,5 násobku jeho priemerného mesačného zárobku)
 - c) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov + **1,0 násobok jeho priemerného mesačného zárobku** nad výmeru uvedenú v ZP (spolu 4,0 násobok jeho priemerného mesačného zárobku)
 - d) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov + **1,5 násobok jeho priemerného mesačného zárobku** nad výmeru uvedenú v ZP (spolu 5,5 násobku jeho priemerného mesačného zárobku),
 - e) **päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov + **2 násobok jeho priemerného mesačného zárobku** nad výmeru uvedenú v ZP (spolu 7,0 násobku jeho priemerného mesačného zárobku)

zárobku).

Článok 25

V súlade s úst. § 235 ZP uplatní ZV právo kontroly nad dodržiavaním mzdových predpisov v organizácii. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 1 mesiac pred jej uskutočnením.

Článok 26

Zamestnávateľ bude informovať ZV a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie pracovníkov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti. Mzdové predpisy platné v organizácii budú prístupné všetkým zamestnancom na oddelení, ktoré spracováva mzdy.

V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode so ZV vydá smernice k realizácii výchovy zamestnancov k bezpečnej práci a požiarnej ochrane. Na úseku BOZP zamestnávateľ poverí konkrétneho zamestnanca, tento k uvedenej problematike absolvuje krátkodobé školenie.

Článok 28

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle pracovného poriadku právo výkonu kontroly ZV nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zabezpečí pridelovanie ochranných pomôcok podľa platných smerníc.

Článok 29

Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci starostlivosti o zdravie zamestnancov, ktorých zdravotný stav je pri výkone práce ohrozený nakazením infekčnými ochoreniami (žltáčka, hepatitída typu A, B a pod.), zamestnávateľ raz v roku poskytne zamestnancom MsÚ príspevok z rozpočtu mesta na úhradu očkovacej látky. K rizikovým skupinám patria zamestnanci podateľne, prvého kontaktu, matriky, evidencie obyvateľstva, pokladne, daňového referátu, referátu sociálnych vecí. MsP, vedenie mesta, pracovníci komunitného centra, vedúci oddelení a ďalší zamestnanci Mesta podľa potreby.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje finančne prispievať na „Doplnkové dôchodkové poistenie“ zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú nasledovne:

- do	40 r. veku	12,- €
- od	40 do 50 r. veku	15,-€
- nad	50 r. veku	19,- €

Zamestnanec bude na DDP prispievať minimálne rovnakou čiastkou ako zamestnávateľ. Výška príspevku zamestnávateľa zahŕňa aj odvodovú povinnosť.

Článok 31

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v zmysle § 152 ods. 1 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov za zákonom stanovených podmienok § 152, ZP ods. 7 c) môže rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým

poskytne stravovanie aj na osoby vykonávajúce u zamestnávateľa práce na základe niektorých z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri dohodách o vykonaní práce sa príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu neposkytuje.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancov uvedených v článku 31. bode 1. aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti najdlhšie po dobu 2 mesiacov, (práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, najdlhšie po dobu 2 mesiacov), ošetrovania člena rodiny a pod.
4. Uvedené sa vzťahuje na stravovanie vo všetkých verejných reštauračných zariadeniach. Zmena úhrad bude realizovaná na základe dohody zmluvných strán.

Článok 32

1. Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:
Z hodnoty stravovacej poukážky **5,50 €** hradí
 - a) zamestnávateľ 54,89 % hodnoty stravného lístka; **(3,05 €)**
 - b) príspevok zo sociálneho fondu (nad rámec všeobecne platných predpisov § 152 ZP) vo výške **0,75 €**/stravovacia poukážka
 - c) zamestnanec (stravník) hradí **1,70 €** (rozdiel **5,50 € - (3.05 + 0.75) = 1,70 €**)

Článok 33

Zamestnávateľ na dosiahnutie kvalitného výkonu práce vytvorí podmienky na vykonanie preventívnych lekárskech vyšetrení raz za dva roky, vodičom a zamestnancom mestskej polície raz za rok a zároveň poskytne na tento účel pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 34

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ako uznanie a ocenenie dlhoročnej záslužnej práce za 25 rokov celkovej doby zamestnania (od prvého nástupu do zamestnania) a každých ďalších 5 rokov peňažnú odmenu zo mzdového fondu vo výške 1 násobku jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku, ak u posledného zamestnávateľa odpracoval nepretržite najmenej 10 rokov (peňažná odmena bude upravovaná na celé desiatky smerom hore).

Článok 35

Pri dovŕšení 50 rokov života zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere na dobu neurčitú a u súčasného zamestnávateľa odpracoval nepretržite najmenej 4 roky peňažnú odmenu zo mzdového fondu vo výške jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku.

Článok 36

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %. Ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení **odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume:**

- a) **1,0 jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) **1,2 jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval

najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.

c) **1,4 jeho priemerného mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,

d) **1,5 jeho priemerného mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 20 rokov.

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi jednorazový príspevok v zmysle „Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu“.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení

odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume

a) **1,0 jeho priemerného mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,

b) **1,2 jeho priemerného mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,

c) **1,4 jeho priemerného mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,

d) **1,5 jeho priemerného mesačného** zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 20 rokov

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi jednorazový príspevok v zmysle „Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu“.

Článok 37

Zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu zakúpi športové potreby, ktoré sa budú využívať pri športových súťažiach organizovaných zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

Článok 38

V rámci kultúrno-výchovnej činnosti, pri oslavách MDŽ, Dňa matiek, Dňa otcov, Dňa detí, sviatku sv. Mikuláša a iných príležitostiach budú organizované akcie schválené ZV. Na obnovu duševných a fyzických síl zamestnancov budú 2- krát ročne organizované športovo-relaxačné dni a poznávacie akcie, ktorých termín konania určí ZV vždy po dohode so zamestnávateľom.

Článok 39

Zamestnávateľ a ZV budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci, poskytnutím jednorazovej sociálnej výpomoci v zmysle zásad o používaní sociálneho fondu.

Článok 40

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzujú využívať prostriedky sociálneho fondu účelne, v súlade s právnymi predpismi o používaní sociálneho fondu, v prospech zamestnancov. Rozpočet sociálneho fondu na každý príslušný kalendárny rok je neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.

Článok 41

V záujme humannej podpory bezpríspevkových darcov krvi zamestnávateľ ocení držiteľov JÁNSKEHO PLAKETY a KŇAZOVICKÉHO MEDAILY formou finančného príspevku:

a) pri udelení „**bronzovej**“ plakety

(ženy 10 odberov, muži 10 odberov) do výšky 40.00 €

- b) pri udelení „**striebornej**“ plakety
(Ž: 1 O odberov, M: 1 O odberov) do výšky 55,00 €
- c) pri udelení „**zlatej**“ plakety
(Ž: 30 odberov, M: 40 odberov) do výšky 70,00 €
- d) pri udelení „**diamantovej**“ plakety
(Ž: 60 odberov, M: 80 odberov) do výšky 85,00 €
- e) pri udelení „**Kňazovického**“ medaily
(Ž: 80 odberov, M: 100 odberov) do výšky 100,00 €
O pri udelení „**Pamätnej plakety doc. MUDr. Vladimíra Krišľa, CSc.**“
(za rozvoj darcovstva krvi) do výšky 15,00 €

Článok 42

Zamestnancovi, ktorý strávi noc na pracovnej ceste, sa poskytuje nocľážné vo výške 9,- €, ak zamestnávateľom nemá zabezpečené ubytovanie, alebo ak nepoužije lôžkový, resp. ležadlový vozeň.

VI. Platnosť KZ a záverečné ustanovenia

Článok 43

Vzťahy vzájomnej spolupráce a záverečné ustanovenia

Vzťahy vzájomnej spolupráce sa vo všetkých oblastiach riadia ustanoveniami Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní a zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 44

Kolektívna zmluva sa uzatvára **na obdobie od 01.05.2022 do 30. 04. 2023**. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlži na obdobie ďalšieho kalendárneho roka (t. j. 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov), ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej KZ.

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 od jeho doručenia.

Článok 46

Zmeny a dodatky kolektívnej zmluvy môžu byť dohodnuté iba v písomnej forme a záväznými sa stávajú po podpise oboch zmluvných strán a nadobudnutí účinnosti.

Článok 47

Zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas doby jej platnosti a účinnosti.

Článok 48

1. Táto kolektívna zmluva bola prerokovaná a schválená členskou schôdzou

odborovej organizácie dňa 10. 05. 2022.

2. Kolektívna zmluva je vypracovaná v 3. vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie a jedno pre právne oddelenie MsÚ Stará Ľubovňa.
3. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 49

1. V prípade zmien právnych predpisov a v prípade potreby zmluvné strany obnovia vyjednávanie o obsahu dotknutých ustanovení tejto zmluvy.
2. Plnenie kolektívnej zmluvy sa bude hodnotiť raz ročne na členskej schôdzi ZO. Súčasťou kolektívnej zmluvy sú „Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu“.

Stará Ľubovňa 10. 05. 2022

Za Mesto Stará Ľubovňa

Za ZO OZ SLOVES a kultúry

PhDr. Ľuboš Tomko
primátor mesta

.....
predseda ZV OZ SLOVES

ZÁSADY TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU
(v zmysle zmien schválených členskou schôdzou ZO OZ SLOVES dňa 10.05.2022)

a/ TVORBA SF

1. V zmysle zákona NR SR č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov je tvorba sociálneho fondu Mesta Stará Ľubovňa stanovená vo výške 1,5 % z ročného objemu mzdových prostriedkov.
2. Sociálny fond (ďalej len SF) pozostáva:
z povinného prídelt vo výške 1 % podľa citovaného zákona,
z prídelt vo výške 0,5 % na základe kolektívneho vyjednávania.
3. Prostriedky do SF bude zamestnávateľ prevádzať pravidelne k 15. dňu v mesiaci vo výške 1 / 12 predpokladanej ročnej výšky základu pre určenie prídelt vo forme preddavkov.
4. Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelt do SF vykoná zamestnávateľ do konca februára príslušného roka.
5. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu.
Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
6. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom.

b/ POUŽITIE PROSTRIEDKOV SF

SF' pozostáva z prídelt na príslušný rok a zostatku z predchádzajúceho roka.

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytne z fondu príspevok na:

- I. Stravovanie zamestnancov a regeneráciu pracovnej sily
- II. Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- III. . Sociálnu výpomoc
- IV. Jubilejné odmeny a dary ostatné

I. Príspevok na stravovanie zamestnancov a regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške **0.75 €** na 1 hlavné jedlo alebo 1 stravovaciu poukážku.
(plnenia poskytované zamestnávateľom oslobodené od dane a odvodovej povinnosti)
2. Príspevok na hodnotu nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku (§ 5 ods. 7, písm. c) zákona č. 595/2003) (plnenia poskytované zamestnávateľom oslobodené od dane a odvodovej povinnosti)
3. Príspevok na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi (§ 5 ods. 7 písm. d) zákona č. 595/2003).
(plnenia poskytované zamestnávateľom oslobodené od dane a odvodovej povinnosti)
4. Príspevok pre zamestnancov na športovo - relaxačné a poznávacie akcie organizované zamestnávateľom a závodným výborom v zmysle kolektívnej zmluvy (vo výške podľa dohody zamestnávateľa a ZV OZ).
5. Príspevok pre zamestnancov pri jednodňových zahraničných zájazdoch organizovaných odborovou organizáciou (napr. príspevok na cestovné v plnej výške pre zamestnancov ako i rodinných príslušníkov (výnimku tvoria ostatní účastníci zájazdu, ktorí sú povinní prispieť (na cestovné/osoba) čiastkou určenou ZV OZ).
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom raz ročne príspevok v hotovosti do výšky 20.- € na služby v rámci regenerácie pracovnej sily (napr. na zakúpenie vstupenky alebo permanentky na plaváreň, fitnes centra a pod.)

II. Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na účasť na kultúrnych a športových akciách a podujatiach v nepeňažnej forme ako vstupenky na akcie zabezpečované zamestnávateľom a závodným výborom.

III. Sociálnu výpomoc

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc. Sociálna výpomoc môže byť zamestnancovi poskytnutá na základe predloženej písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Zamestnávateľ po schválení ZV (objektívnom zhodnotení krízovej situácie, v ktorej sa ocitol bez vlastného úmyselného zavinenia) poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie, v ktorej sa ocitol (napr.: odstraňovanie alebo zmiernenie následkov živelných udalostí ako je povodeň, záplava, víchrica, požiar, zosun pôdy a pod., v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, kde PN trvá nepretržite dlhšie ako pol roka, úmrtie blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca a pod. (za určitých podmienok oslobodenie sociálnej výpomoci od dane).
Opodstatnenosť podania žiadosti je potrebné preukázať dokladmi napr. doklad

- o škode spôsobenej živelnou pohromou, požiarom, úmrtný list, a pod.
2. Sociálna výpomoc zo SF sa môže poskytnúť jednorazovo, maximálne do výšky 170,- €, najviac raz v roku.
 3. Vo výnimočných prípadoch môže výnimku schváliť po dohode s primátorom mesta len členská schôdza odborovej organizácie.
 4. Pri úmrtí zamestnanca alebo rodinného príslušníka (príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel) sa môže po objektívnom zhodnotení sociálnych pomerov poskytnúť zo SF jednorazová výpomoc, maximálne do výšky 170,- € (oslobodenie od dane z príjmu fyzických osôb).

IV. Jubilejné odmeny a ostatné

Zo SF sa zamestnancom poskytnú finančné alebo nepeňažné príspevky nasledovne:

1. Pri pracovných jubileách, sa zamestnancovi vyplatí finančný (nepeňažný) príspevok v tom prípade, ak zamestnanec u súčasného zamestnávateľa odpracoval posledné 4 roky nepretržite.
 - a) pracovné jubileum 20 rokov finančný dar do výšky 40,-€
 - b) pracovné jubileum 25 rokov finančný dar do výšky 52,-€
 - c) pracovné jubileum 30 rokov finančný dar do výšky 65,-€
 - d) pracovné jubileum 35 rokov finančný dar do výšky 80,-€
 - e) pracovné jubileum 40 rokov finančný dar do výšky 90,- €
 - f) pracovné jubileum 45 rokov finančný dar do výšky 100,- €Pri posudzovaní dĺžky odpracovanej doby sa počíta doba od prvého vstupu do zamestnania.
2. Pri životných jubileách, sa zamestnancovi vyplatí finančný (nepeňažný) príspevok v tom prípade, ak zamestnanec u súčasného zamestnávateľa odpracoval posledné 4 roky nepretržite
 - a) životné jubileum 50 rokov finančný príspevok do výšky 80,-€
 - b) životné jubileum každých ďalších 5 rokov finančný dar do výšky 60,-€
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní bezprostredne po jeho skončení zamestnávateľ vyplatí finančný (nepeňažný) príspevok v hodnote do výšky 120,-€
4. Pri prvom skončení pracovného pomeru ak bol zamestnancovi priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení vyplatí zamestnávateľ finančný (nepeňažný) príspevok v hodnote do výšky 120,-€.

C. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. V rámci schváleného rozpočtu a schválených zásad tvorby a čerpania SF rozhoduje v konkrétnych prípadoch zamestnávateľ zastúpený primátorom mesta a ZV OZ. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.
2. Presuny medzi jednotlivými rozpočtovými položkami SF pri dodržaní celkovej výšky rozpočtových výdavkov fondu sa môžu vykonať so súhlasom primátora mesta Stará Ľubovňa a závodného výboru základnej organizácie OZ.
3. Príspevky poskytnuté zo SF, okrem závodného stravovania a príspevkov podľa § 5. ods. 7 písm. c), d), zákona č. 595/2003, sa zdaňujú v zmysle platných daňových zákonov.
4. V zmysle Zákona SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov sa zdaňujú príjmy zamestnancov zo SF sadzbou dane 19% okrem príjmov, ktoré sú v zákone taxatívne určené. Príjem poskytnutý vo forme peňažného i nepeňažného príjmu je ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných požitkov zdaňovaný preddavkovým spôsobom.
5. Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na závodné stravovanie nie je právny nárok.
6. Zásady boli spracované po kolektívnom vyjednávaní, schválené členskou schôdzou ZO OZ dňa 10.05.2022 a tvoria neoddeliteľnú súčasť platnej a účinnej kolektívnej zmluvy.
7. Zásady nadobúdajú platnosť dňom ich podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť nasledujúcim dňom po ich zverejnení a sú záväzné pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas doby ich platnosti a účinnosti.
8. Zmeny a doplnky týchto zásad sú platné iba v písomnej forme a po dohode oboch zainteresovaných strán. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia. Po schválení členskou schôdzou ZO OZ sa stávajú súčasťou dokumentu.

Stará Ľubovňa 10.05.2022

Za Mesto Stará Ľubovňa

PhDr. Ľuboš Tomko
primátor mesta

Za ZO OZ SLOVES a kultúry

Vladimír Polakevič
predseda ZO OZ SLOVES