



Mesto Gíraltovec

**Slovenský odborový zväz verejnej správy
pri Mestskom úrade v Gíraltovcích**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**pre zamestnancov Mesta Gíraltovec
pri výkone práce vo verejnom záujme**

Kolektívna zmluva

**uzatvorená v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní
niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len
„zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb.
o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov**

MESTO GIRALTOVCE

zastúpené – Mgr. Ján Rubis

primátor mesta

IČO: 00321982

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVÄZU SLOVES PRI MESTSKOM ÚRADE V GIRALTOVCIACH

zastúpená – Ing. Tatiana Mitaľová

predseda základnej organizácie

na druhej strane, kde sa takto vzájomne dohodli

(Zdôvodnenie (ďalej len „Z“): vyplýva z ust. § 2 ods. 3 písm. a) a § 3 písm. a) a b) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov a zák. č. 552/2003 Z. z.)

Prvá časť

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond,
 - BOZP, pracovné podmienky.
-

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (MsÚ, MsP, Materská škola, SOcÚ).

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 4 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

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. V čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 7 až 11 Zákonníka práce

Druhá časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa uvedených v čl. 3 v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 1 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ako aj s ust. § 11 písm. a) a § 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 7

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

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1 až 3 Zákonníka práce

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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie č.ú: SK 61 0900 0000 0000 8512 4650 najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Tretia časť

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 10

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

Z: ukladá § 12 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 11

Účasť zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a jej formy

Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu základnej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. §229, § 237 a § 238 Zákonníka práce

Článok 12

Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnanca najmä:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia,
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci možností prihliada na ich stanoviská.

Z: umožňuje ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

Článok 13

Kontrolná činnosť

Zástupcovia zamestnancov môžu uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámia zamestnávateľovi minimálne 5 dní pre jej uskutočnením.

Sú oprávnení najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy a pracovného poriadku,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Z: vyplýva z ust. §239 Zákonníka práce

Článok 14

Pracovný čas

Pracovný čas a čas odpočinku je stanovený Pracovným poriadkom zamestnancov mesta Giraltovce. V súlade s Vyhláškou č. 99/2016 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, za mimoriadne teplých dní pri prekročení prípustných hodnôt mikroklimatických podmienok v mesiacoch jún, júl a august sa prechádza na režim pohyblivého pracovného času s možnosťou skoršieho príchodu na pracovisko od 6:00 hod. za podmienok dodržania týždenného pracovného času 37,5 hodín a za

podmienok zabezpečenia chodu jednotlivých oddelení a útvarov v rámci úradných hodín v súlade s Pracovným poriadkom zamestnancov mesta Giraltovce

Z: umožňuje ust. § 85 až § 87 Zákonníka práce, KZVS a Vyhláška MZSR č. 99/2016 Z. z.

Článok 15

Dovolenka

Zamestnancom a primátorovi mesta sa predlžuje základná výmera dovolenky o jeden týždeň nad výmeru určenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Z: umožňuje KZ vyššieho stupňa Čl. II, bod 2) a § 2 ods. 2 zák. č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou mzdy a športové hry

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté nad rámec Zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov z dôvodu prekážok na strane zamestnanca v rozsahu 1 deň za štvrtýrok,
- b) darcovi krvi v rozsahu 1 deň, a to na zotavenie po odbere, po predložení potvrdenie o darcovstve.

Zamestnávateľ určil zamestnancom dve športové podujatia s náhradou mzdy (športový deň) v kalendárnom roku, ktoré sa uskutočnia v pracovnom čase. Za priebeh športového dňa zodpovedá a organizátorom športového dňa je základná organizácia odborového zväzu a zamestnávateľ.

Z: umožňuje ust. § 138 a § 141 Zákonníka práce

Článok 17

Pracovné voľno bez náhrady mzdy

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté nad rámec ustanovení §141 Zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) starostlivosť o dieťa mladšie ako 10 rokov (alebo invalidné) 2 dni v mesiaci,
 - b) starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a zamestnanec sa preukáže lekársym potvrdením o potrebe osobnej opatery v rozsahu 10 dní v kalendárnom roku,
 - c) z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času v rozsahu do 20 dní v kalendárnom roku po predchádzajúcom prerokovaní v závodnom výbore základnej organizácie na návrh prednostu MsÚ a po schválení primátorom mesta.
-

Z: umožňuje ust. § 141 ods. 3 až 6 Zákonníka práce

Článok 18

Príspevok na DDS

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou v celkovej výške 3% zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca, ktorý je účastníkom takéhoto sporenia na základe dohody o zrážkach zo mzdy.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 písm. h) a ods. 4 zákona o sociálnom fonde

Článok 19 Pracovný pomer

1. Zamestnávateľ je povinný oboznamovať zástupcov zamestnancov s prípadmi skončenia pracovného pomeru. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom.
2. Zamestnávateľ so zamestnancom môže dohodnúť opätovné predĺženie pracovnej zmluvy na dobu určitú do 2 rokov alebo nad 2 roky pre zamestnancov zamestnávateľa vykonávajúcich tieto pracovné pozície:
 - operátor mestského kamerového systému, informátor a administratívny pracovník chránenej dielne podľa zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVaR,
 - terénny sociálny pracovník a terénny pracovník na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a Úradom vlády SR,
 - zamestnanci Komunitného centra na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a Úradom vlády SR,
 - člen miestnej občianskej poriadkovej služby na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a MV SR,
 - pedagogický asistent, rodičovský asistent a odborný asistent v MŠ.

Z: vyplýva z ust. § 74, umožňuje § 48 ods. 4d) Zákonníka práce

Článok 20 Výpovedná doba a odstupné

1. Výpoveď daná zamestnávateľom

Pri výpovedi danej zamestnávateľom z dôvodu:

- zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti,
- nadbytočnosť zamestnanca alebo
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

sa priznáva zamestnancovi právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa **nad rozsah určený § 76 ZP** takto:

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	1 mesiac	1 funkčný plat
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	2 mesiace	1 funkčný plat
10 a viac rokov	2 mesiace	2 funkčné platy

2. Skončenie pracovného pomeru dohodou

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov:

- zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti,
- nadbytočnosti zamestnanca alebo
- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

sa priznáva zamestnancovi právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa **nad rozsah určený § 76 ZP** takto (nárok na výpovednú dobu pri skončení PP dohodou nie je):

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	nie je	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	nie je	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je	1 funkčný plat
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	nie je	1 funkčný plat
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	nie je	2 funkčné platy
20 a viac rokov	nie je	2 funkčné platy

3. Výpoveď daná zamestnávateľom z iných dôvodov

Ak dal výpoveď zamestnávateľ zamestnancovi a ide o dôvody výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) alebo e), **okrem ods. 1 písm. d) bod 2)**, tak zamestnanec má nárok na uplatnenie výpovednej doby, nárok na odstupné nemá:

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	1 mesiac	nie je nárok
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	2 mesiace	nie je nárok
Najmenej 10 a viac rokov	2 mesiace	nie je nárok

4. Výpoveď daná zamestnávateľom z iných dôvodov

Ak dal výpoveď zamestnávateľ zamestnancovi a ide o dôvody výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2), prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 (odvolanie z funkcie) sa priznáva zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer dohodou právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa takto (nárok na výpovednú dobu nie je):

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	nie je nárok	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	nie je nárok	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je nárok	nie je nárok
Najmenej 5 a viac rokov	nie je nárok	1 funkčný plat

Umožňuje § 76 ods. 7 Zákonníka práce

5. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobou z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah určený v § 76 ods. 3 ZP **v sume dvoch funkčných platov**.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Z: umožňuje ust. § 62 a § 76 Zákonníka práce, §13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa Čl. II, bod 4

Článok 21 Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah určený § 76a ZP vo výške **1 funkčného platu**, ak požiadala

o priznanie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok odchodné nad rozsah určený § 76a ZP vo výške **3 násobku jeho funkčného platu**, ak ukončí pracovný pomer najneskôr v nasledujúcom mesiaci po dovŕšení dôchodkového veku.

Z: umožňuje § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa Čl. II bod 5

Štvrtá časť

Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Z: upravuje § 1 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 2, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Ide o tieto pracovné činnosti:

upratovačky, údržbári, vodiči, opatrovatel'ky, kuchárky.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 a 5 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 24

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie podľa prílohy č. 6 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Pri určení príplatku za riadenie sa prihliada na náročnosť a zložitosť riadiacej práce vedúcich zamestnancov.
3. Návrh na určenie príplatku za riadenie predkladá primárovi mesta prednosta MsÚ pre vedúcich oddelení. Príplatok za riadenie pre prednostu MsÚ, riaditeľa MŠ, náčelníka MsP, vedúci SOcÚ určuje priamo primátor mesta.

Z: vyplýva z ust. § 8 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 25

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností (napr. za zastupovanie, nakoľko zákon rieši len odmeňovanie za zastupovanie vedúceho zamestnanca) možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.

2. Limit osobného príplatku je do výšky 100% z platovej triedy platového stupňa, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť. Priznaný osobný príplatok sa môže prehodnotiť.
4. Písomný návrh na poskytnutie osobného príplatku podáva bezprostredne nadriadený vedúci zamestnanec. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ, ktorý vopred prerokuje so závodným výborom.
5. Zamestnancovi, s ktorým sa uzatvára pracovná zmluva, možno osobný príplatok poskytnúť až po skočení skúšobnej doby. Výnimočne sa poskytne zamestnancovi hneď pri uzatvorení pracovného pomeru osobný príplatok v prípade, ak je všeobecne známym a uznávaným odborníkom v príslušnej oblasti.

Z: vyplýva z ust. § 10 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 26

Práca nadčas

Prácu v dňoch pracovného pokoja môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Z: ukladá ust. § 94 Zákonníka práce

Článok 27

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

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Článok 28

Odmena za pracovné zásluhy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trvá nepretržite najmenej 3 roky, má pracovnú zmluvu uzatvorenú na dobu neurčitú a v posledných troch mesiacoch neporušil Pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu, alebo nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.

Z: vyplýva z § 20 ods. 1 písm. c) zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 29

Odmeny

1. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d), e), f) a g) zákona č. 553/2003 o odmeňovaní vyčlení čiastku z objemu mzdových prostriedkov v rozpočte mesta.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite najmenej 12 mesiacov odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ

vyplatí vo výške max. 50% tarifného platu a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí vo výške max. 50% tarifného platu.

O výške odmeny rozhoduje primátor mesta z vlastného podnetu, na návrh prednostu MsÚ alebo na návrh vedúceho zamestnanca so stanoviskom prednostu MsÚ. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.

Z: umožňuje ust. § 20 ods. 1 písm. f) a g) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Článok 30

Výplata mzdy

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí vyplatenie mzdy najneskôr do 25. dňa v príslušnom mesiaci za podmienky, že podklady pre spracovanie miezd sa budú odovzdávať vždy najneskôr do 5. dňa v príslušnom mesiaci.

Piata časť

Sociálna oblasť a sociálny fond

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu:

1. príspevok na stravovanie zamestnancov,
2. príspevok na športový deň zamestnancov,
3. dary pri životných a pracovných jubileách,
4. sociálnu výpomoc a sociálne pôžičky,
5. príspevok na rekondičný pobyt vo vlastnom rekreačnom zariadení.

Z: umožňuje ust. § 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 31

Stravovanie zamestnancov

Stravovanie zamestnancov a podmienky stravovania sú stanovené Interným predpisom mesta Giraltovce o zabezpečení stravovania. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu.

Zmluvné strany sa dohodli, že náklady na stravovanie budú financované nasledovne:

Forma	Hodnota	Zamestnávateľ	SF	člen ZO OZ	Zamestnanec
Fin.prísp. alebo UpDéjeuner (MsÚ, MsP, SOcÚ, MŠ a Opatrovateľská služba)	5,00 €	2,75 €	0,42 €	0,25 €	1,58 €
Fin.prísp. alebo UpDéjeuner (MsÚ, MsP, SOcÚ, MŠ a Opatrovateľská služba, primátor mesta, zást. primátora)	5,00 €	2,75 €	0,42 €	0,00 €	1,83 €

Z: ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, umožňuje opatrenie MPSVR č. 281/2022 Z. z. o sumách stravného, § 5 ods. 2 zák. č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších zmien a doplnkov

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas náhradného voľna.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady mzdy nasledovne:

- od prvého do tretieho dňa vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
- od štvrtého do desiateho dňa vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 34 Peňažné dary

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom peňažné dary:

- | | |
|--|------|
| 1. pri pracovnom jubileu 25 rokov od prvého vstupu do zamestnania | 50 € |
| 2. pri odchode do invalidného dôchodku, starobného a predčasného starobného dôchodku | 50 € |

Príspevok sa poskytne za splnenia podmienky 5 rokov odpracovaných u zamestnávateľa v kalendárnom roku, kedy nastane plnenie.

Z: ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 35 Príspevok na športovú akciu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na športový deň zamestnancov mesta, zabezpečovaný v spolupráci so ZO SLOVES MsÚ, do výšky 10 €/osobu zo SF.

Z: ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily ubytovanie v letnom období vo vlastnom rekreačnom zariadení Domaša – r.o. Tíšava. Zamestnávateľ hradí v plnej výške prevádzkové náklady týkajúce sa opravy, údržby a vybavenia rekreačnej chaty. Náklady za elektrickú energiu, vodné a stočné hradí zamestnávateľ z rozpočtu mesta. Člen ZO SLOVES má nárok na zľavu z cenníkovej ceny za ubytovanie vo výške 30 €.

Cenník za poskytnutie ubytovania v mestskej rekreačnej chate v stredisku Domaša – r.o. Tíšava sa predkladá pred zahájením letnej turistickej sezóny na schválenie primátorovi mesta po prerokovaní so zástupcami ZO SLOVES pri MsÚ Giraltovce.

V prípade nepredloženia nového cenníka na schválenie, platí cenník z predchádzajúceho roka. Oddelenie SMM každoročne zverejní obežník a cenník za ubytovanie.

Z: ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 37

Sociálna výpomoc a sociálne pôžičky

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky, a to:
 - a) poskytnutím zo sociálneho fondu jednorazovú peňažnú sociálnu (nenávratnú) výpomoc vo výške 250 €
 - pri dlhodobej pracovnej neschopnosti zamestnanca (minimálne 6 mesiace)
 - pri úmrtí najbližšieho rodinného príslušníka – manžel/manželka zamestnanca, dieťa zamestnanca, s ktorým žije v spoločnej domácnosti
 - b) poskytnutím zo sociálneho fondu návratnú pôžičku vo výške 400 € so splatnosťou do 2 rokov od uzavretia zmluvy o pôžičke na základe písomnej zmluvy. Po skončení pracovného pomeru je pôžička splatná ku dňu ukončenia pracovného pomeru. Výnimku z tejto lehoty povoľuje zamestnávateľ na základe odporúčania závodného výboru ZO.
2. Poskytnutie sociálnej výpomoci a sociálnej pôžičky na preklopenie ťaživej životnej situácie (finančnej) podľa ods. 1 písm. a) a b) schvaľuje zamestnávateľ na základe odporúčania závodného výboru ZO.
3. V prípade úmrtia dlžníka (zamestnanca) splatenie pôžičky sa nebude vymáhať od pozostalých rodinných príslušníkov.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ust. § 5 ods. 7 písm. l) zák. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu

Článok 38

Príspevok na kultúrne a športové akcie

Ak to umožní tvorba sociálneho fondu zamestnávateľ môže prispieť zamestnancom organizácie najviac vo výške 50 € na osobu a rok na:

- vstupenky na hromadné kultúrne akcie, športové podujatia a na dopravu,
- telovýchovné, športové a branné činnosti a dopravu.

Z: ust. § 7 ods. 1 písm. c) zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 39

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelenom vo výške **1 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelenom vo výške **0,5 %** zo základu

Z: vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok a ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 40

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu Kolektívnej zmluvy pre každý kalendárny rok samostatne.

Z: ukladá ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 41

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

Z: umožňuje ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Šiesta časť

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovné podmienky

Článok 42

1. Zamestnávateľ v súlade s § 147 Zákonníka práce je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.
2. Zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie vitamínových balíčkov pre všetkých zamestnancov a možnosť sa dať zaočkovať proti chrípke pre zamestnancov Materskej školy.
3. Zmluvné strany budú operatívne prerokúvať požiadavky zamestnancov ohľadom pracovných podmienok, pracovného prostredia, ochrany zdravia pri práci.
4. Zástupca zamestnancov v súlade s § 149 Zákonníka práce má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
5. Zamestnávateľ je povinný akékoľvek vydanie, zmenu, doplnenie vnútorných predpisov v oblasti bezpečnosti, ochrany zdravia pri práci a pracovných podmienok zamestnancov vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

Siedma časť

Záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do **31.12.2024**. 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 44

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 45

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

Článok 46

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zmluvných strán.

Článok 47

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

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 ZO SLOVES v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 49

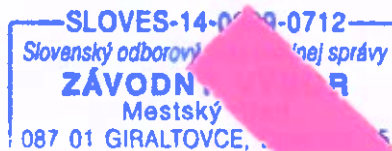
Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Gíraltovciach, dňa 26.08.2022

V Gíraltovciach, dňa 30.08.2022



Mgr. Ján Rubis
primátor mesta Gíraltovce



Ing. Tatiana M.
predseda ZO SLOVES pri M. Gíraltovce