

889/2022

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na obdobie 1.1.2023 –31. 8. 2024

uzavretá 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.

zmluvné strany

MESTO MOLDAVA NAD BODVOU
Školská 2, 045 01 Moldava nad Bodvou
IČO: 00 324 451

Zastúpené: JUDr. Ing. Slavomír Borovský
Primátor mesta
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES BODVA- MESTO MOLDAVA
NAD BODVOU A OBCE
Školská 2, 045 01 Moldava nad Bodvou
IČO: 22664980567

Zastúpená: Ing. Henrieta Tóthová
Predseda základnej organizácie

na druhej strane

Zdôvodnenie (ďalej len : 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.)

Časť I
Všeobecné ustanovenia
Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, pokiaľ nie sú upravené v pracovnom poriadku,
- platové podmienky, pokiaľ nie sú upravené v poriadku odmeňovania,
- 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.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 4 zákona 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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu „Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a Obce“ a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa 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 z ust. 11 písm. a) a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne resp. zapožičia na prevádzkovú činnosť základnej organizácii podľa potreby bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, služobné vozidlo a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

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

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu pracovného voľna ustanoveného zákonníkom práce

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 na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

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

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Zamestnanci prostredníctvom príslušného odborového orgánu majú právo:

- zúčastňovať sa na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa dotýka ich ekonomických a sociálnych záujmov,
- na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom

čase,

- vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.

Z: umožňuje ust. § 229, § 238 Zákonníka práce

Článok 12

Prerokovanie

Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov 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, splynutie, 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 svojich 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 pred jej uskutočnením.

Zástupcovia zamestnancov 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

ČASŤ IV

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 14

Pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca , ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách

v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca , ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Rozvrhnutie pracovného času u jednotlivých organizácií podliehajúcich tejto KZ je uvedený v pracovnom poriadku tej – ktorej organizácie.

Z: umožňuje KZ vyššieho stupňa ČL 11. bod 1)

Článok 15

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Rovnako patrí dovolenka vo výmere šiestich týždňov primátorovi mesta. Dovolenka riaditeľa materskej školy, učiteľov a asistentov učiteľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Z: umožňuje KZ vyššieho stupňa ČL 11. bod 2), § 103 ZP, § 2 ods. 2 zákona č. 253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
 - 2 dni pri úmrtí manžela, alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - 1 deň na pohreb rodiča a súrodenca zamestnanca rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 - 1 deň na základe žiadosti zamestnanca, doručenej zamestnávateľovi najneskôr 12 hodín pred nástupom na pracovnú zmenu. Nevyčerpaný deň sa neprenáša do ďalšieho kalendárneho roka.
-
- Z: umožňuje § 141 ods.3 ZP, KZ vyššieho stupňa ČL.III bod 1*

Článok 17

Náhrada príjmu

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi priznaná počas prvých desiatich kalendárnych dní vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

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

Článok 18

Odstupné

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, ods. 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o jedennásobok funkčného platu zamestnanca.

Z. umožňuje § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce

Článok 19

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá najmenej 10 rokov, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške 3 násobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec ukončí pracovný pomer najneskôr v mesiaci nasledujúcom po mesiaci, v ktorom mu nárok na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok vznikol.

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

Článok 20

Pracovný pomer

1. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

2. Zamestnávateľ bude raz ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

3. 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.

4. V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodu :

- a) vykonávania prác na projektoch ESF,
- b) opatrovateľky sociálnej služby mesta.

Z: vyplýva z ust. § 47 ods. 4, § 74 . umožňuje § 48 ods. 4d) Zákonníka práce

Časť IV
Platové podmienky
Článok 21

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme resp. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Zamestnancom patrí plat, ktorý má tieto zložky :

- Tarifný plat/základná mzda,
- pohyblivé zložky mzdy,
- osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach, a to príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č. 553/2003 vo výške:
1,3 % platovej tarify v dvojzmennej prevádzke (pedagogickým zamestnancom v materskej škole počas prevádzky);
4 % platovej tarify v nepretržitej prevádzke (chránená dielňa, príslušníci MsP, vrátnici-informátori).

V prípade dlhodobej nemoci a čerpania dovolenky viac ako 14 dní sa príplatok poskytuje v alikvotnej časti.

2. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

3. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, pri určení základnej mzdy zamestnanca sa vychádza z katalógu pracovných činností, ktorú zamestnanec vykonáva.

Z: § 4,5, 5a zák. č 553/2003, ZP

Článok 22
Zvýšenie platových taríf

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1.januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Osobitá stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.

2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle bodu 1 tohto článku, sa s účinnosťou od 1.1.2023 do 31.08.2024 zvýši o 2%.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle bodu 1 a 2 tohto článku alebo prípadná zmena zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Z: v súlade s KZ článok 2 ods. 3

Článok 23
Odmeny

1. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d), e), i) a g) zákona o odmeňovaní vyčlení čiastku z objemu mzdových prostriedkov v rozpočte mesta.

2. Zamestnancovi, ktorý zastupuje iného zamestnanca nepretržite dlhšie ako 20 pracovných dní. zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu podľa §20 ods. 1 písm. a) od prvého dňa zastupovania. O poskytovaní a výške odmien rozhoduje primátor mesta na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu,
4. Ak zamestnanec odpracoval viac ako 15 rokov pre Mesto Moldava nad Bodvou a rozhodne sa pre ukončenie pracovného pomeru, môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi k 30.11. odmenu vo výške minimálne 20% jeho tarifného platu. Vyplatenie odmeny je podmienené odpracovaním minimálne 12 mesiacov u zamestnávateľa a rovnako finančnými možnosťami zamestnávateľa. Nevyplatenie odmeny z dôvodu nepriaznivej finančnej situácie zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

Z: umožňuje ust. §20 zákona o odmeňovaní zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní

Článok 24

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 25

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

1. povinným prídelom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“), a
2. ďalším prídelom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
3. z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona

Článok 26

Čerpanie sociálneho fondu

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. sociálnu výpomoc a sociálne pôžičky,
4. príspevok na rekondičný pobyt.

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

Článok 27

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov materských škôl a školských zariadení prostredníctvom školských jedální. V čase, keď nie je zabezpečené stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, poskytuje sa finančný príspevok na stravovanie.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom materských škôl a školských zariadení účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,69 € na 1 hlavné jedlo.
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre ostatných zamestnancov poskytnutím stravovacej poukážky v elektronickej forme alebo finančného príspevku na stravovanie na základe výberu zamestnanca.
4. Okruh fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie, sa rozširuje o primátora mesta.
5. Hodnota stravovacej poukážky predstavuje **5,10 €** s tým, že zamestnanec z hodnoty poukážky hradí čiastku 1,40 €.
6. Výška finančného príspevku je **3,70 €** (z čoho je **2,81 €** príspevok zamestnávateľa vo výške 55% a príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 0,89 € na 1 hlavné jedlo).
7. Výber spôsobu zabezpečenia stravovania zamestnanca sa uskutoční vždy počas mesiaca december. Zamestnanec je povinný do 15.12. príslušného kalendárneho roka písomne oznámiť úpravu/resp. zmenu výberu spôsobu zabezpečenia stravovania.
8. Zamestnanec je svojim podpisom viazaný výberom spôsobu zabezpečenia stravovania na dobu 12 mesiacov.
9. Ak zamestnanec po stanovenom termíne výber neuskutoční, do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca, zabezpečuje stravovanie poskytnutím stravovacej poukážky v elektronickej forme alebo finančného príspevku na stravovanie zamestnávateľ (tzn. výber je na zamestnávateľovi). Voľba formy poskytovania stravovania bude platná do konca obdobia stanoveného zamestnávateľom (do konca kalendárneho roka).
10. Zamestnanec môže písomne zmeniť v ojedinelých a odôvodnených prípadoch možnosť a formu svojho výberu pred uplynutím stanoveného obdobia (12-mesačného) vyplnením elektronického formuláru zverejneného na webe.
11. Vyplácanie finančného príspevku na stravovanie prebieha formou prevodu na bankový účet v stanovenom výplatnom termíne.

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a uhradí svojim zamestnancom náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu v zmysle Zákona č. 355/2007 Z.z. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Článok 29

V rámci ďalšieho vzdelávania zamestnancov môže zamestnávateľ 1 x ročne poskytnúť zamestnancom mestského úradu a mestskej polície v Moldave nad Bodvou účasť na dvojdnovom

školení.

Článok 30

Zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne z dôvodov uvedených v písmene a až c, poskytne zamestnávateľ na základe ich žiadosti sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v nasledujúcom rozsahu:

- a) Pri úmrtí zamestnanca, rodinného príslušníka (manžel/ka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov veku, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh/žka, ak žijú v spoločnej domácnosti), **vo výške 250 €**
- b) pri dlhodobej práceneschopnosti žiadateľa/ky, manžela/ky alebo nezaopatreného dieťaťa žiadateľa, ktorá trvá najmenej 6 mesiacov a vyžaduje zvýšené náklady liečby (operácia, dlhodobá potreba liekov nehradených zdravotnou poisťovňou a pod.), **vo výške 100 €**
- c) pri preukázanej hmotnej núdzi žiadateľa (napr. ako osamelého rodiča alebo poberateľa rodičovského príspevku) **100 €**.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu 2 permanentky na rok pre mestskú políciu k posilňovaniu fyzickej kondície.

Článok 32

Príspevok na DDP

- 1. Zamestnávateľ na základe zamestnávateľskej zmluvy a zamestnaneckej zmluvy bude platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie alebo príspevky na účelové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca, ktorý je účastníkom týchto sporení na základe dohody o zrážkach zo mzdy mesačne. Objemu zúčtovaných plátov zúčastnených na DDP.
- 2. Výška príspevku zamestnávateľa platná v roku, v ktorej zamestnanec prejavil záujem byť účastníkom DDP, sa nevalorizuje.
- 3. Každá zmena zamestnávateľskej zmluvy medzi doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou alebo poisťovňou bude predmetom kolektívneho vyjednávania

Článok 33

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť sa rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne výboru ZO SLOVES Bodva prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

- 1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami, účinnosť od 01.01.2023.

2. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
4. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
6. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.
7. 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 v rámci jeho pôsobnosti.
8. Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Za zamestnávateľa



Mesto Moldava nad Bodvou

JUDr. Ing. Slavomír Borovský
primátor mesta

Za ZO Sloves Bodva

Mesto Moldava nad Bodvou a Obce

Ing. Henrieta Tóthová
predseda ZO Sloves Bodva

V Moldave nad Bodvou, dňa