

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 platnom znení zmluvné strany

**Mesto Rimavská Sobota, zastúpené primátorom mesta JUDr. Jozefom Šimkom**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry**  
**zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Michalom Demkom**

na druhej strane

uzatvárajú túto

## **kolektívnu zmluvu**

### **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.

##### **Článok 2**

Touto kolektívnu zmluvu sa upravujú:

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

##### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

##### **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.

## **Časť II**

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

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu 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.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch poskytne služobné motorové vozidlo.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Zamestnávateľ poskytne členovi závodného výboru na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne v rozsahu ako to ustanovuje § 240 ods. 3 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

#### **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov vo výške 1 % z čistého príjmu formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Za písomný súhlas sa považuje žiadosť resp. prihláška zamestnanca do odborovej organizácie SLOVES pri MsÚ, ak sa nedohodne inak. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

#### **Článok 9**

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na športovú, kultúrno-výchovnú činnosť, prácu s deťmi a pod. finančný príspevok vo výške min. 400 € na rok. Pri reprezentácii mestského úradu na športových podujatiach bude všetky náklady hradiť zamestnávateľ z rozpočtu mesta.

#### **Článok 10**

Zamestnávateľ podľa potreby bude prizývať predsedu závodného výboru na každú poradu 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 pripomienkovanie závodnému výboru.

### **Časť III** **Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 11**

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

#### **Článok 12**

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

#### **Článok 13**

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

Pracovný čas je pevne stanovený v pracovnom poriadku – v pondelok, utorok, štvrtok od 7.30 hod. do 16.00 hod., v stredu od 7.30 hod. do 17.00 hod. a v piatok od 7.30 hod. do 13.45 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 45 minút v čase od 12.00 hod. do 12.45 hod. Pre zamestnancov MsP je pracovný čas rozvrhnutý podľa rozpisu služieb.

Pre zamestnancov opatrovateľskej služby je pracovný čas celý pracovný týždeň od 7.30 hod. do 15.45 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 45 minút sa čerpá individuálne podľa potreby v časovom rozpätí od 11:00 hod. – 13:00 hod.

Pre zamestnancov, terénnych sociálnych pracovníkov v dobe trvania projektu, je pracovný čas celý pracovný týždeň od 7.30 hod. do 15.45 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 45 minút v čase od 12.00 hod. do 12.45 hod.

Pri povoľovaní úpravy pracovného času zamestnancovi alebo skupine zamestnancov bude táto vopred prerokovaná so ZV. Zamestnanci musia mať zabezpečený aj v tomto prípade primeraný počet prestávok na odpočinok a jedenie.

#### **Článok 14**

Práca nadčas bude zamestnancovi nariaďovaná zamestnávateľom len v prípadoch zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem. Z rovnakých dôvodov môže o prácu nadčas požiadať aj zamestnanec zamestnávateľa. Zamestnancovi za vykonanú prácu nadčas prináleží náhradné voľno minimálne v pomere 1:1, alebo mu bude za prácu nadčas zaplatené. To isté platí aj za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou (podľa § 96 b ZP).

#### **Článok 15**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Za týmto účelom sa za zamestnanca mesta považuje aj primátor mesta a na funkciu plne uvoľnený zástupca primátora mesta. Ak si zamestnanec nevyčerpal dovolenku v príslušnom kalendárnom roku,

musí si ju vyčerpať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roku. Za časť nevyčerpanej dovolenky nad štyri týždne, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, má zamestnanec nárok na preplatenie tejto nevyčerpanej časti dovolenky len v osobitne odôvodnených prípadoch, t.j. pracovná neschopnosť, materská dovolenka, rodičovská dovolenka a pod. Nárok na preplatenie časti nevyčerpanej dovolenky si zamestnanec uplatňuje formou písomnej žiadosti odsúhlasenej svojim priamym nadriadeným. Preplatenie časti nevyčerpanej dovolenky schvaľuje prednosta MsÚ.

### **Článok 16**

Zamestnávateľ sa bude starať o prehľbovanie vedomostí zamestnancov a o zvyšovanie kvalifikácie. Zamestnanec je povinný prehľbovať si vedomosti a sústavne zvyšovať kvalifikáciu na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve. Na účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi, alebo požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve prislúcha zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec pracovnoprávných predpisov bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- pri úmrtí manžela, manželky, vlastného dieťaťa, rodiča a súrodenca, rodiča a súrodenca manžela o 1 deň (nie je potrebná písomná žiadosť)
- pri úmrtí zaťa, nevesty, prarodiča, vnuka alebo inej osoby, ktorá žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti 1 deň
- na sťahovanie zamestnanca a na jeho vlastnú svadbu 1 deň.

Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

### **Článok 17**

Pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní max. 2 týždňov v kalendárnom roku bude zamestnancom poskytnuté na základe písomnej žiadosti zamestnanca z vážnych osobných, rodinných či zdravotných dôvodov, po dohode s priamym nadriadeným žiadateľa tak, aby jeho nepretržitá neprítomnosť v práci (vrátane dovolenky) nepresiahla 8 týždňov. V prípade dohody so zamestnávateľom, môže byť táto doba aj predĺžená.

### **Článok 18**

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 10 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č.283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

### **Článok 19**

Pri pracovných cestách, pri ktorých zamestnancovi nevzniká nárok na stravné, napr. bol na pracovnú cestu vyslaný v čase obeda a pracovná cesta je kratšia ako 5 hod.,

teda z objektívnych dôvodov sa nemôže stravovať obvyklým spôsobom napr. v závodnej jedálni, patrí zamestnancovi stravné vo výške 50 % stravného prislúchajúceho pri pracovnej ceste nad 5 hod. Podmienkou vyplatenia je písomné požiadanie zamestnanca a súhlas jeho priameho nadriadeného.

### **Článok 20**

Výpovedná doba sa podľa § 62 ZP upravuje takto: ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok do 5 rokov, zvyšuje sa o jeden mesiac, ak nad 5 do 10 rokov, zvyšuje sa o 2 mesiace, ak viac ako 10 rokov, zvyšuje sa o 3 mesiace nad rámec ustanovený v ZP, okrem dôvodu výpovede podľa § 63 ods. 1 e).

### **Článok 21**

Odstupné ustanovené v § 76 ods.1, ods.2 a ods.3 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Odstupné vypláť zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

### **Článok 22**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a po uplatnení príspevku za prácu v obecnej polícii v zmysle zákona č. 564/1991 Zb. o obecnej polícii v platnom znení §§ 26d až 26i, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 zákonníka práce zmluvy, v sume dvoch funkčných platov zamestnanca, ak zamestnávateľ odpracoval u zamestnávateľa 5 až 10 rokov. Ak zamestnanec odpracoval viac ako 10 rokov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume troch funkčných platov zamestnanca. Zamestnanec musí požiadať o poskytnutie uvedeného dôchodku a príspevku za prácu v obecnej polícii pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

### **Článok 23**

Zamestnávateľ sa v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodol s odborovou organizáciou, že pre zamestnancov vykonávajúcich prácu ako Koordinátor prác menších obecných služieb, Referent na úseku zadávania verejných prác - riadenie obecných služieb, Terénny sociálny pracovník, asistent terénneho sociálneho pracovníka alebo Komunitný sociálny pracovník, asistent komunitného sociálneho pracovníka, informátor v nocľahárni, opatrovatelky vykonávajúce opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu, úradník (referent) v Chránenej dielni na MSP a všetky ostatné pracovné pozície realizované a financované v rámci Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, Fondu sociálneho rozvoja a ostatných projektov a programov, je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky.

### **Článok 24**

Zamestnávateľ je povinný v prípade hromadného prepúšťania zamestnancov

najneskôr mesiac pred jeho plánovaným začatím, prerokovať so závodným výborom opatrenia súvisiace s týmto prepúšťaním.

#### **Článok 25**

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 najmenej 5 pracovných dní pred jej uskutočnením.

### **Časť IV Platové podmienky**

#### **Článok 26**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona 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. Mzdové podmienky zamestnancov nesmú byť podľa schváleného nového poriadku odmeňovania nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat. Dbať na správny postup podľa zákona o odmeňovaní. Splatnosť mzdy je v zmysle ustanovení § 129 zák. č. 311/2001 Z.z. v platnom znení. Spôsob výplaty je prevodom na účet zamestnanca, pokiaľ v osobitných prípadoch nie je dohodnuté inak. Zamestnanci, ktorým neprináleží zvýšenie tarify platy podľa Čl. 17 bodu 2 Pracovného poriadku zamestnancov mesta, sú nasledovní: opatrovateľ, upratovač, vodič, domovník, údržbár, kurič, terénny sociálny pracovník, asistent terénneho sociálneho pracovníka, koordinátor prác menších obecných služieb, odborný administratívny asistent, dozorca - informátor v nocľahárni, pračka v hygienickom centre, úradník (referent) v Chránenej dielni na MSP, ďalší zamestnanci s prevahou fyzickej práce a všetky ostatné pracovné pozície realizované a financované v rámci Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, Fondu sociálneho rozvoja a ostatných projektov a programov.

#### **Článok 27**

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.

#### **Článok 28**

Výšku osobného príplatku prehodnocuje zamestnávateľ s príslušným vedúcim. Zamestnávateľ upraví platy zamestnancov v súlade s rastom životných nákladov, minimálne však o 2 % funkčného platu vždy od 1.januára v príslušnom roku, pokiaľ valorizácia základných plátov v zmysle zákona bude nižšia ako 5 %. O takto vypočítanú čiastku bude zvýšený osobný príplátok zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade legislatívnych zmien v mzdovej oblasti bude tieto plne rešpektovať s okamžitou platnosťou a tieto zmeny nebudú na úkor doterajších mzdových ohodnotení zamestnancov, t.j. z toho titulu nedôjde k zníženiu v zaradení zamestnancov do platových tried a stupňov, k zníženiu tarify platy, príplatku za riadenie, osobného príplatku, príp. ďalších.

### **Článok 29**

Príplatok za zmenu je stanovený pre zamestnancov mestskej polície a to vo výške 10 % z určenej základne.

### **Článok 30**

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

### **Článok 31**

Zvýšenie osobného príplatku je možné priznať aj krátkodobejšie napr. pri zastupovaní, pri výkone práce nad rámec pracovných povinností a pod., avšak tak, aby celkový osobný príplatok nepresiahol 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej tarify, do ktorej je zamestnanec zaradený.

### **Článok 32**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu. Podmienkou vyplatenia odmeny je trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 36 mesiacov.

### **Článok 33**

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

### **Článok 34**

Zamestnávateľ vyplatí príspevok na dovolenku zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere uzavretom na dobu neurčitú, najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac máj bežného roka a novoročný príspevok najneskôr vo výplatnom termíne za mesiac december bežného roka min. vo výške po 134 € za nasledovných podmienok:

- a) pracovný pomer v organizácii trvá nepretržite minimálne 3 roky a zamestnanec nie je v čase vyplatenia vo výpovednej lehote, okrem § 63 ods. 1 písm. a), b) a c) ZP
- b) zamestnancom, ktorí neodpracovali za posledných 6 mesiacov viac ako mesiac- okrem čerpania dovolenky- je príspevok úmerne krátený za každý neodpracovaný deň
- c) zamestnancom, ktorí pracujú na skrátený pracovný úväzok sa príspevok kráti úmerne k tomuto úväzku
- d) pri ukončení pracovného pomeru pred termínmi vyplatenia príspevkov sa tieto nevyplácajú
- e) v prípadoch hodných osobitného zreteľa (pracovné výsledky, participácia na riešení aktuálnych problémov a pod.), môže byť príspevok vyplatený aj zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere uzavretom na dobu určitú, avšak trvajúcim minimálne 3 roky. O jeho priznaní v tomto prípade rozhoduje prednosta MsÚ.

### **Článok 35**

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy. ZV tiež priebežne vykonáva kontrolu dodržiavania pracovnoprávných a mzdových predpisov.

### **Časť V**

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

### **Článok 36**

Tvorba sociálneho fondu:

- zostatok z predchádzajúceho roka
- prídel vo výške 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- v rámci možností zamestnávateľa, tento poskytne príspevok z rozpočtu mesta do výšky 3320 € ročne
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 Zákona o sociálnom fonde.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Bližšia špecifikácia je v Zásadách hospodárenia so sociálnym fondom. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce poskytne stravovanie aj primátorovi mesta a na funkciu plne uvoľnenému zástupcovi primátora mesta.

### **Článok 38**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín možnosť zakúpiť si ďalšie teplé hlavné jedlo.

### **Článok 39**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad hospodárenia so sociálnym fondom.

### **Článok 40**

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom možnosť zľavneného nákupu nápojov z automatu umiestneného v budove mestského úradu na MsÚ tak, že za vybraný nápoj uhradí zamestnanec 0,23 € a zamestnávateľ z rozpočtu rozdiel medzi úhradou zamestnanca a hodnotou nápoja.

### **Článok 41**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 50 % a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Podmienkou vyplatenia takto zvýšených sadzieb je, že pracovný pomer k organizácii trvá min. 1 rok.



#### **Článok 42**

Zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 30 % z vynaložených a preukázaných nákladov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania autobusovou či železničnou osobnou dopravou sú najmenej 6,64 € mesačne a ktorí o to písomne požiadajú.

#### **Článok 43**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa Zásad hospodárenia so sociálnym fondom.

#### **Článok 44**

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí poskytovanie príspevku na regeneráciu pracovnej sily (vstupenky na kultúrne, športové akcie, masáže, kúpaliská a pod.).

#### **Článok 45**

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení v dohodnutých správcochských spoločnostiach. Zamestnávateľ bude prispievať rovnakou čiastkou ako zamestnanec a to až do výšky 30 € mesačne (zamestnanec si môže platiť aj viac). Poberateľom starobného dôchodku, ktorí sú súčasne zamestnaní, zamestnávateľ na doplnkové dôchodkové poistenie prispievať nebude.

#### **Článok 46**

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom bezplatne rady a informácie v oblasti pracovno-právnej, sociálnej a mzdovej.

#### **Článok 47**

Zamestnávateľ môže na žiadosť zamestnanca poskytnúť služobné motorové vozidlo (SMV) na území mesta zdarma pri životných a rodinných udalostiach ako je svadba alebo pohreb. Mimo mesta môže na uvedený účel poskytnúť SMV s úhradou 50 % skutočných nákladov za PHL a mzdu vodiča s tým, že ostávajúcich 50 % podlieha dani z príjmov. Táto čiastka bude zamestnancovi zdanená v najbližšom výplatnom termíne. Mimo územia mesta môže zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytnúť SMV na súkromné účely za podmienky, že zamestnanec uhradí skutočné náklady za PHL a mzdu vodiča.

#### **Článok 48**

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť pre určených zamestnancov očkovanie proti kliešťovej encefalitíde. Zamestnávateľ v rámci svojich možností a potreby zakúpi a poskytne zamestnancom pracujúcim na PC a vodičom služobných motorových vozidiel raz ročne kvapky proti vysušovaniu očí a ako prevenciu proti chorobám vhodné vitamínové doplnky.

#### **Článok 50**

Zamestnávateľ poskytne v priebehu roka zamestnancom minimálne jeden deň plateného voľna na regeneráciu pracovných síl, napr. strelecká súťaž, brannošportový deň a pod.

#### **Článok 51**

Zamestnancom budú poskytnuté na súkromné účely rekreačné zariadenia a to chata MsBS s.r.o. v RO Kurinec a Mobilná bunka na Dolnej Strehovej v cenách ako pre zamestnancov MsBS s.r.o. Rimavská Sobota.

#### **Článok 52**

Zamestnávateľ v rámci možností priebežne zabezpečí zverejnenie zoznamu vyradeného majetku mesta určeného k odpredaju tak, aby si tento mohli prednostne odkúpiť zamestnanci.

#### **Článok 53**

Zamestnávateľ poveruje ZV SLOVES vstupovať do rokovaní za účelom dojednávania výmenných rekreácií, dohôd a zmlúv na voľné vstupy resp. znížené vstupné na kultúrne a športové podujatia, športoviská, rekreačné zariadenia a pod. Zamestnanci môžu využívať športovo – rekreačné zariadenia mesta v správe Technických služieb mesta po preukázaní sa preukazom zamestnanca za ceny v zmysle písomnej dohody štatutárov. To isté platí aj pre dôchodcov – bývalých zamestnancov, ktorí pracovali až do odchodu na starobný, predčasný starobný a invalidný dôchodok a už nie sú v pracovnom pomere na MsÚ Podmienkou je, aby ich pracovný pomer v organizácii trval min. 3 roky. Dôchodca sa preukáže s pôvodným preukazom zamestnanca, na ktorom pri odchode od zamestnávateľa do dôchodku zamestnávateľ poznačí skratku SD (starobný dôchodca), PSD (predčasný starobný dôchodca), ID (invalidný dôchodca).

#### **Článok 54**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorí používajú pri doprave do zamestnania motorové vozidlo vhodné parkovacie priestory, resp. im prideli ročnú parkovaciu kartu.

#### **Článok 55**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

#### **Článok 56**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 57**

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu minimálne raz ročne spravidla k 31.12. príslušného kalendárneho roka. Na

vyžiadanie závodného výboru poskytne prehľad podľa momentálnej potreby.

## **Časť VI**

### **Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 58**

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov. Pri presune kompetencií zo štátnych a samosprávnych úradov na zamestnávateľa (mesto), oddelimitovaní zamestnanci všetkých novopričlenených subjektov si môžu uplatniť nároky zo sociálneho fondu len do výšky štátom pridelených finančných prostriedkov do sociálneho fondu.

#### **Článok 59**

Pri príprave kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie si zúčastnené strany navzájom poskytnú všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

#### **Článok 60**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.04.2023 do 31.03.2028.

#### **Článok 61**

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.

#### **Článok 62**

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

#### **Článok 63**

Kolektívna zmluva záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými právnymi predpismi, sú neplatné.

#### **Článok 64**

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania kolektívnej zmluvy a jej dodatkov oboznámenie zamestnancov tak, že tieto dokumenty budú zverejnené na Intranete.

#### **Článok 65**

Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 rovnopisoch, každá zo zmluvných strán obdrží dva rovnopisy.

Zmluvné strany prehlasujú, že si zmluvu prečítali, súhlasia s jeho obsahom a na znak súhlasu ho oprávnené osoby dobromyseľne podpisujú.

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia tejto zmluvy v Centrálnom registri zmlúv SR.

V Rimavskej Sobote dňa:

V Rimavskej Sobote dňa:

**Mgr. Michal Demko v. r.**  
**predseda odborovej**  
**organizácie**

**JUDr. Jozef Šimko v. r.**  
**primátor mesta**

## Príloha č. 1 Kolektívnej zmluvy

### Zásady hospodárenia so sociálnym fondom

#### I. Tvorba fondu

Tvorba sociálneho fondu je v zmysle kolektívnej zmluvy časti V čl. 36.

#### II. Použitie fondu

Použitie sociálneho fondu je v zmysle kolektívnej zmluvy nasledovné:

a) závodné stravovanie:

Zamestnávateľ zabezpečí každému zamestnancovi (za týmto účelom sa za zamestnanca mesta považuje aj primátor mesta na funkciu plne uvoľnený zástupca primátora mesta), ktorý odpracuje v rámci pracovnej zmeny viac ako štyri hodiny (vrátane čerpanej dovolenky a ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu darovania krvi) stravovanie – 1 teplé hlavné jedlo vrátane vhodného nápoja v celkovej hodnote 5,20 € a to poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Za deň vyúčtovanej služobnej cesty stravný lístok neprináleží. V prípade zvýšenia stravnej jednotky – náhrad stravného pri tuzemských pracovných cestách trvajúcich 5-12 hodín, môže byť táto hodnota premietnutá aj do hodnoty stravných lístkov poskytovaných pre zamestnancov.

Zamestnávateľ uhradí 55 % v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce. Ďalšie členenie bude podľa dohody medzi zamestnávateľom a ZV.

Členenie úhrady nákladov za stravovanie:

**1,59 € - stravník,**  
**0,75 € – sociálny fond,**  
**2,86 € - rozpočet mesta**

Členenie úhrady nákladov za stravovanie od 01.05.2023 bude nasledovné:

**1,44 € - stravník,**  
**0,90 € – sociálny fond,**  
**2,86 € - rozpočet mesta**

b) regenerácia pracovnej sily:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily a financovanie vstupeniek na kultúrne a športové podujatia príspevok do výšky 30 € na 1 zamestnanca a 1 rok. Čerpanie môže byť realizované až po uplynutí skúšobnej doby (novoprijatí zamestnanci alikvotnú čiastku). Ak si zamestnanec nevyčerpá tento príspevok v bežnom roku, tento nie je prenosný do ďalšieho roka. Zamestnanec musí preukázať výdavky hodnovernými dokladmi najneskôr do 30. novembra bežného roku. Regeneráciou pracovnej sily sa rozumie aktívna účasť na športových podujatiach, masáž, fitness, plaváreň, sauna a pod.

c) sociálna výpomoc:

Poskytnutie nenávratnej jednorazovej sociálnej výpomoci zamestnancom, prípadne ich najbližším pozostalým v mimoriadne závažných prípadoch do výšky 166 € (živelná katastrofa, lúpež, vládanie, úmrtie manžela, manželky, dieťaťa, viac ako 6-mesačná práceneschopnosť). V ďalších mimoriadnych

obzvlášť závažných prípadoch rozhodne o pridelení sociálnej výpomoci a o jej výške ZV SLOVES so súhlasom primátora mesta. Novoprijatým zamestnancom možno poskytnúť výpomoc až po uplynutí skúšobnej doby.

d) dary:

- pri životných výročiach: 50 a každých ďalších 5 rokov života 50 €,
- pri pracovných výročiach 20 rokov práce a každých ďalších 5 rokov práce 67 €,
- pri narodení dieťaťa 34 €.

Podmienkou vyplatenia príspevku je, aby zamestnanec bol v pracovnom pomere v našej organizácii min. jeden rok pred dňom jubilea resp. narodenia dieťaťa.

Zamestnancom, viacnásobným bezpríspevkovým darcom krvi dar pri obdržaní plakiet:

- bronzová 34 €
- strieborná 67 €
- zlatá 100 €.

e) rezerva:

- môže byť použitá na základe rozhodnutia ZV SLOVES resp. rozdelená na horeuvedené účely podľa potreby po dohode so zamestnávateľom.

## **Zásady hospodárenia s prostriedkami odborovej organizácie SLOVES pri Mestskom úrade**

### Z prostriedkov odborov sa bude financovať:

- 1) Sviatok MDŽ darček do výšky 10 € na 1 ženu a kvet, sviatok Medzinárodný deň mužov darček do výšky 10 € na 1 muža, pre deti na Mikuláša príp. na MDD - darček spolu do výšky 10 € na 1 dieťa (do dovŕšenia 15. roku života), dar na Mikuláša pre každého člena odborov do výšky 20 €. Podmienkou je, aby zamestnanec – člen odborov - nebol v skúšobnej dobe.
- 2) Stretnutie zamestnancov s dôchodcami, dar dôchodcom do výšky 10 € na jedného dôchodcu + občerstvenie. Pri okrúhlom životnom jubileu pre dôchodcu ( 60 a každých ďalších 5 rokov života) darček do výšky 10 €. Občerstvenie 10 € na 1 zamestnanca resp. dôchodcu.
- 3) Darček pre člena pri narodení jeho dieťaťa vo výške 50 € .
- 4) Pri návšteve dlhodobo chorého člena nad 6 týždňov možno odovzdať malú pozornosť v cene do 10 €.
- 5) Pri príležitosti životného jubilea 50 a každých ďalších 5 rokov života, pri pracovnom jubileu 20 a každých ďalších 5 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania a pri prvom odchode do dôchodku 50 €. Podmienkou vyplatenia je, aby člen bol v členskom pomere v našej organizácii min. jeden rok pred dňom jubilea.
- 6) Finančné podpory členom:
  - podpora rodine pri úmrtí člena – zamestnanca 70 €,
  - podpora rodine pri úmrtí člena – dôchodcu 50 €,
  - podpora rodine pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu 100 €,
  - podpora pri úmrtí rodinného príslušníka člena - zamestnanca 50 € (manžel, manželka, deti).
- 7) Dar za vedenie pokladničnej agendy 4 % z členských príspevkov. Ročne dar členom ZV spolu do výšky 300 €.
- 8) Organizačné výdavky a schôdzková činnosť (VČS, záver roka a pod.)
- 9) Nepeňažný príspevok členom odborov pri vlastných organizovaných akciách, zájazdoch (napr. za autobus) a pod. Pri úmrtí zamestnanca zakúpenie venca do výšky 34 €, ako aj zabezpečenie dopravy zamestnancov na pohreb služobnými motorovými vozidlami.
- 10) Rezerva, príp. nečerpané finančné prostriedky z jednotlivých akcií môžu byť použité na základe rozhodnutia závodného výboru odborovej organizácie na ďalšie aktivity a účely podľa potreby.
- 11) Členovi odborov možno poskytnúť príspevky, podporu resp. dar v zmysle Štatútu sociálno – podporného fondu SLOVES na základe písomnej žiadosti člena doloženej potrebnými dokladmi. Prostriedky fondu môže čerpať iba člen, ktorý je najmenej predchádzajúci 1 rok nepretržite členom odborového zväzu.

### Prostriedky fondu:

- a) podpora na prekonanie ťažkej finančnej situácie člena

- b) príspevok na pohrebné trovy
  - c) príspevok na zdravotnú starostlivosť (okuliare, darcovstvo krvi, rekondično-rehabilitačný pobyt organizovaný SLOVES)
  - d) dar pri odborárskom jubileu
  - e) zväzová rodinná a detská letná rekreácia
  - f) príspevok pri narodení dieťaťa
- O tieto prostriedky sa možno uchádzať výlučne prostredníctvom ZV SLOVES.