

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 Tornaľa, Mierová 14, 98201 Tornaľa, IČO: 00319091
zastúpené primátorkou mesta Tornaľa **Ing. Erikou Győrfiovou**
/ ďalej len zamestnávateľ /

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a
kultúry pri Meste Tornaľa**

zastúpený predsedom závodného výboru **Zoltánom Szabópálom**
/ ďalej len ZV ZO /

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

Kolektívna zmluva upravuje :

- a/ postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b/ pracovnoprávne vzťahy,
- c/ platové podmienky zamestnancov,
- d/ sociálnu oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Primátor mesta sa počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia sociálneho fondu a na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere. Primátorovi mesta počas výkonu funkcie patrí dovolenka v rozsahu podľa tejto kolektívnej zmluvy.

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje aj na hlavného kontrolóra mesta s výnimkou odmeňovania.

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 odborovú organizáciu (ďalej len ZO) a jej závodný výbor (ďalej len ZV) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne priestory na pracovisku, ktorých vlastníkom je Mesto Tornaľa, vrátane ich vybavenia, a to pre organizačnú, športovú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť, pričom zamestnávateľ uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

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 priemerného zárobku. V odôvodnených prípadoch poskytne služobné motorové vozidlo.

2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 8 hodín polročne.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov ZO na účet ZO najneskôr do troch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy za bežný mesiac.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu 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 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so ZV, v ktorom stanoví organizačnú schému, vrátane pracovníkov, funkcií a pracovných náplní.

Článok 12

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

V pracovnom poriadku okrem iného vymedzia :

- presný okruh funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní,.
- pojmy „ závažné porušenie pracovnej disciplíny, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“.

Článok 13

Pracovný týždeň je päťdňový. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

Pracovný čas pre zamestnancov mesta je rozvrhnutý nasledovne:

Pondelok	7.30 – 15.30
Utorok	7.30 – 15.30
Streda	7.30 – 16.00
Štvrtok	7.30 - 15.30
Piatok	7.30 – 15.00

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od: 11.30 hod. do 12.00 hod.

Článok 16

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jej súhlasom nad určený týždenný pracovný čas z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien v zmysle Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov.

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

V kalendárnom roku možno pracovníkovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 17

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku podľa Zákonníka práce a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Náhradu platu za nevyčerpanú dovolenku možno primátorovi mesta poskytnúť, len ak nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roku a ak o tom rozhodlo mestské zastupiteľstvo.

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v týchto prípadoch :

- zvyšovanie kvalifikácie v rozsahu 5 dní nad rámec vymedzené v ZP,
- starostlivosť o maloleté dieťa alebo invalidné dieťa do 15 rokov v rozsahu 5 dní ,
- starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod. aj keď nežijú v spoločnej domácnosti a pracovník sa preukáže lekárskeym osvedčením o osobnej opatere v rozsahu 5 dní,
- na rodinné udalosti, na základe potvrdenia príslušného úradu v rozsahu 1 dňa nad rámec vymedzené v ZP.

Článok 19

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu 30 dní v roku z iných vážnych osobných, rodinných a iných dôvodov, ako je uvedené § 141 ods. 2 písm. a/ až i/ Zákonníka práce.

Článok 20

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 21

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- štyri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Článok 22

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov ,

- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov ,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov ,
- d) šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov .

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou**, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) sedemnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

Článok 23

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 24

1. Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 74 ZP s príslušným odborovým orgánom, inak je skončenie pracovného pomeru neplatné.

2. V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, budú do komisií zaradení zástupcovia odborového orgánu.

3. Zamestnávateľ bude raz za štvrt'rok informovať ZV ZO o uvoľnených pracovných miestach a bezodkladne, najviac do 5 pracovných dní od prijatia nových zamestnancov.

4. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV ZO pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia pred rozhodnutím na základe § 237 ZP.

5. Na rozviazanie pracovného pomeru s funkcionármi odborových orgánov zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu podľa Čl.4 kolektívnej zmluvy a § 240 ZP.

6. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z platnej kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Článok 24A

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 pre zamestnanca z dôvodu: - ak zamestnanec má uzatvorený pracovný vzťah na základe projektov financovaných zo štátneho rozpočtu, štátnych fondov a spolufinancovaných Európskou úniou

Časť IV

Platové podmienky

Článok 25

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

2. Zamestnávateľ vydá alebo doplní Poriadok odmeňovania po jeho predchádzajúcom prerokovaní so ZV ZO.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v prípade legislatívnych zmien v mzdovej oblasti bude tieto plne rešpektovať.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so ZV čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy. V súlade s ustanovením § 239 ZP ZV vykonáva kontrolu nad dodržiavaním mzdových predpisov v organizácií. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Článok 26

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

Článok 27

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi :

- a) tarifný plat, ktorý zodpovedá jeho zaradeniu do platovej triedy a platového stupňa podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (§ 7 zákona č. 553/2003 Z.z.),
- b) zvýšenie tarifného platu o 15 % pre zamestnanca, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku (§ 7 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z.z.),
- c) osobný príplatok zamestnancovi až do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. (§ 10 zákona č. 553/2003 Z.z.),

Článok 29

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie, ktorý určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený podľa Prílohy č. 6 – Percentuálny podiel príplatku za riadenie, Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 30

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne, patrí príplatok za zastupovanie od prvého dňa zastupovania v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Článok 31

1. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 32

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **odmenu** za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 a 60 rokov** veku vo výške ich funkčného platu **a pri pracovných jubileách** 15 a každých ďalších 5 rokov vo výške 166 €. Odmenu je možné poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo životné alebo pracovné jubileum.

2. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vyčlení z objemu schválených mzdových prostriedkov v rozpočte mesta potrebnú čiastku. Odmeny zamestnancom s trvalým pracovným pomerom sa poskytnú polročne, v každom polroku až do výšky funkčného platu, a to na návrh príslušného vedúceho zamestnanca a po odsúhlasení primátorom mesta.

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 33

V súlade ustanovením § 147 ZP, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie kancelárií základnými pracovnými prostriedkami vylepšujúcimi pracovné prostredie :

- modernizovanie kancelárskeho zariadenia, pracovné a ochranné pomôcky v zmysle platných právnych predpisov, výpočtová technika a pod.

Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov ochrannými pracovnými prostriedkami adekvátnymi k ich pracovnej náplni.

Článok 35

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 149 ZP právo výkonu kontroly ZV ZO nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 36

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ povinne zriaďuje z rozpočtu mesta sociálny fond.

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- a ďalším prídedom vo výške 0,5 %,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu).

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. **Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok.** O poskytnutí príspevkov rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

2. Používanie sociálneho fondu a hospodárenie s ním určujú zásady, ktoré tvoria prílohu kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu štvrťročne.

Článok 37

Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečí zamestnancovi stravovanie formou stravných lístkov, alebo ako alternatíva poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie vo výške a v zložení tak, ako je to uvedené v Článku 38 Kolektívnej zmluvy.

Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

Zo stravných lístkov a finančného príspevku na stravovanie sa odpočítava stravné za služobnú cestu zamestnanca za predchádzajúci mesiac.

Článok 38

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

Celková hodnota stravného lístka 6,00 € z toho:

- | | |
|---------------------------------|--------|
| - príspevok zamestnávateľa | 3,50 € |
| - príspevok zo sociálneho fondu | 0,80 € |
| - príspevok zamestnanca | 1,70 € |

Celková hodnota finančného príspevku na stravovanie 4,30 € z toho:

- | | |
|---------------------------------|--------|
| - príspevok zamestnávateľa | 3,50 € |
| - príspevok zo sociálneho fondu | 0,80 € |

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok v článku 38 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, práceneschopnosti max. do 2 mesiacov PN, ošetrovanie člena rodiny, na základe potvrdenia príslušného úradu v rozsahu 1 dňa.

Článok 39

Zamestnávateľ umožní pre ZV zabezpečovať rekreačnú starostlivosť formou odborárskej tuzemskej príp. zahraničnej rekreácie a detskej rekreácie ako aj výmenné pobyty pre zamestnancov, členov OZ a rodinných príslušníkov v mestách, s ktorými má odborový zväz družobné vzťahy.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre používanie sociálneho fondu zamestnancom ktorí pracujú u zamestnávateľa viac ako 1 rok dary:

- | | |
|---|---------|
| - pri životnom jubileu 50 rokov | 70,- € |
| - pri životnom jubileu 60 rokov | 100,- € |
| - pri pracovnom jubileu 15 a ďalších 5 rokov
(nepretržitej práce u zamestnávateľa) | 70,- € |
| - pri prvom odchode do dôchodku | 70,- € |

Článok 41

1. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov umožní pre ZV organizovať pre zamestnancov, členov OZ jedno zimné a jedno letné resp. jesenné spoločné športové podujatie: branno-športový deň.

2. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov umožní pre ZV zabezpečiť v prípade záujmu pre svojich členov tuzemský príp. zahraničný zájazd. Príspevok na zájazdy bude hradený podľa zásad, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov umožní pre ZV, aby prispeli pre deti zamestnancov na detské letné a zimné tábory resp. lyžiarske zájazdy či školy v prírode a pod. Poplatky budú hradené zo sociálneho fondu v zmysle zásad, ktoré tvoria prílohu.

Článok 42

Zamestnávateľ poveruje ZV ZO vstupovaním do jednaní za účelom dojednávania výmenných rekreácií, dohôd a zmlúv na voľné resp. zľavnené vstupy na kultúrne podujatia (MsKS), športoviská, rekreačné zariadenia a pod.

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktorý poskytne príspevok zo sociálneho fondu raz ročne 1 deň rekondično-rehabilitačný pobyt v kúpeľoch, rekreačných strediskách.

Článok 44

Zamestnávateľ a ZV budú nápomocní v zmysle zásad pre používanie sociálneho fondu pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec alebo jeho rodinný príslušník:

a/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť pri živelnej pohrome, vykradnutí bytu a úmrtí v rodine,

b/ výpomoc sa poskytne zamestnancom, ktorí majú odpracovaný min.1 rok u zamestnávateľa po predložení dokladov, potvrdzujúcich finančnú tieseň.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení po dobu prvých 10 dní PN.

Článok 46

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení alebo na inom dohodnutom dôchodkovom programe a so ZV dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia resp. dôchodkového programu. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie alebo na dôchodkový program výškou 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 47

1. Zamestnávateľ sa bude starať o prehlbovanie vedomostí zamestnancov a o zvyšovanie kvalifikácie. Zamestnanec je povinný prehlbovať si vedomosti, sústavne zvyšovať kvalifikáciu na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve.

2. Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady stanovené právnymi predpismi, alebo požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci zo strany zamestnanca, je výkonom práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 48

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od **01.01.2024** do **31.12.2025**. 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 49

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár kolektívnej zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 50

Zmluvné strany budú pri zmenách, alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme. Druhá strana je povinná písomne odpovedať do 15 kalendárnych dní odo dňa obdržania návrhu na zmenu alebo dodatku ku kolektívnej zmluve.

Článok 51

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

Článok 52

Zmluvné strany sa dohodli, že dodržiavania tejto zmluvy bude kontrolované pri mzdových a pracovnoprávných podmienkach polročne, pri ostatných častiach kolektívnej zmluvy ročne na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 53

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti. Účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

V Tornali dňa 29.12.2023

Za zamestnávateľa:

Za ZO OZ:

.....
Ing. Erika Győrfiová
primátorka mesta Tornaľa

.....
Zoltán Szabópál
predseda ZO OZ

Z Á S A D Y

pre používanie sociálneho fondu zamestnancov

Mesta Tornaľa

Zákonom NR SR č.77/2008 Z. z. o sociálnom fonde a v znení neskorších doplnkov stanovuje tvorbu a použitie tohto fondu nasledovne :

Tvorba sociálneho fondu :

- 1) zostatok z predchádzajúceho roku
- 2) povinný príděl vo výške 1 % a ďalší príděl vo výške 0,5 % súlade s § 4 ods.1 zák.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, spolu teda 1,5 % z objemu mzdových prostriedkov
- 3) ostatné /úroky, dary a príspevky./

Použitie sociálneho fondu :

na základe dohody zamestnávateľa a ZV ZO

- 1) zamestnancom na závodné stravovanie - úhrada v zmysle kolektívnej zmluvy časti VI. Čl. 38,
- 2) príspevok na rekreácie a regeneráciu pracovnej sily zamestnancov, Účasť na rekreácii, výber účastníkov, výška príspevkov a poplatky účastníkov sa riadia týmito zásadami.
- 3) sociálna výpomoc,
- 4) dary, pri životných a pracovných jubileách a pri prvom odchode do dôchodku,
- 5) príspevok na športové a kultúrne podujatia,
- 6) úhrada nákladov na spoločné posedenie zamestnancov s pohostením.

2) Formy rekreácie :

- a) rekreácie tuzemské a zahraničné
- b) detská rekreácia
- c) príspevok na rekreáciu

Účasť na rekreáciách :

a) rekreácie sa môže zúčastniť zamestnanec, ktorého pracovný pomer v organizácii trvá minimálne jeden rok. Pri poskytovaní príspevku sa prihliada, či sa zamestnanec zúčastnil rekreácie v predchádzajúcich dvoch rokoch.

b) pri výbere na detskú rekreáciu sa bude prihliadať, či sa dieťa zúčastnilo detskej rekreácie v predchádzajúcom roku .

Príspevky:

a) na rekreácie: rekreácie tuzemské a zahraničné - každý zamestnanec má nárok na príspevok vo výške do 50 % hodnoty poukazu, maximálne však **100 €** (novoprijatí pracovníci len alikvotnú čiastku) každý druhý rok.

Príspevky na rekreáciu z hľadiska jeho spravodlivého rozdeľovania bude poskytovať aj pre jedného rodinného príslušníka, žijúci v spoločnej domácnosti s zamestnancom.

Príspevok bude poskytnutý na základe žiadosti zamestnanca po predložení faktúry, šeku, pokladničného bloku a prehľadu o rozúčtovaní výšky nákladov na jednu osobu.

Pri jednodňových zájazdoch sa bude hradiť cestovné + vstupné pre zamestnanca + pre jedného rodinného príslušníka /žijúci v spoločnej domácnosti/.

b) regenerácia pracovnej sily - zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške **20 €** na 1 zamestnanca na 1 rok. Ak si zamestnanec nevyčerpá tento príspevok v bežnom roku, tento nie je prenosný do ďalšieho roka. Zamestnanec musí preukázať výdavky dokladmi. Regeneráciou pracovnej sily sa rozumie aktívna účasť na športových podujatiach (plaváreň alebo masáž). Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov podľa požiadaviek a záujmu týždennú ambulantnú liečbu - rekondičný pobyt v kúpeľoch Číž tak, že 50 % fakturovanej ceny si hradí účastník a 50 % bude hrazené zo sociálneho fondu (bez stravy a ubytovania).

c/ detská rekreácia – pre deti zamestnancov sa poskytne príspevok na detskú rekreáciu vo výške 3 € na 1 deň, maximálne 100 € pre 1 dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky.

3) Sociálna výpomoc - poskytnutie bezúročnej sociálnej pôžičky pracovníkom organizácie, prípadne ich najbližším pozostalým v mimoriadne závažných prípadoch do výšky 500 EUR podľa finančných možností.

/ živelná katastrofa, požiar, záplavy, lúpež, vlámanie, úmrtie manžela, manželky, dieťaťa/.

O poskytnutí bezúročnej sociálnej pôžičky rozhoduje ZV ZO.

4) Dary

- | | |
|--|--------------|
| - pri životnom jubileu 50 rokov života | 70 € |
| - pri životnom jubileu 60 rokov života | 100 € |
| - pri pracovných výročiach 15 a ďalších 5 rokov práce
(nepretržitá doba zamestnania u zamestnávateľa) | 70 € |
| - pri prvom odchode do dôchodku | 70 € |

Podmienkou vyplatenia je, aby bol zamestnanec v pracovnom pomere u zamestnávateľa min. jeden rok pred dňom jubilea.

5)

a) Financovanie športových podujatí, organizovaných odborovou organizáciou **4 €** na 1 zamestnanca.

b) Financovanie vstupeniek na kultúrne a športové podujatie do výšky **7 €** raz ročne pre zamestnanca.

6) Pre každého zamestnanca, príspevok na Vianočné sviatky **20 €** (novoprijatí pracovníci alikvotnú čiastku) vo forme poukazu alebo v peňažnej forme.

7) Pre každého zamestnanca príspevok na nákup športového oblečenia v sume **40 €** raz ročne vo forme poukazu alebo v peňažnej forme (novoprijatý pracovníci alikvotnú čiastku).

8) Rezerva môže byť použitá na základe rozhodnutia ZV ZO resp. prerozdelená na hore uvedené účely podľa potreby po dohode so zamestnávateľom.