

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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 Púchov

zastúpené primátorkou JUDr. Katarínou Henekovou, MBA

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia OZ SLOVES pri Mestskom úrade
v Púchove**

zastúpená predsedom odborového výboru Petrom Barančíkom

na druhej strane

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

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 kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa a v určených prípadoch i na osoby, ktoré sa posudzujú ako zamestnanec pre účely platieb zdravotného a sociálneho poistenia a poberania dávok v nezamestnanosti (ďalej iba iní zamestnanci):
 - zamestnancov mestského úradu,
 - zamestnancov mestskej polície,
 - zamestnancov mestskej knižnice,
 - zamestnancov opatrovateľskej služby,
 - zamestnancov Detských jasí Margitka
2. Ustanovenia tejto KZ sa primerane vzťahujú aj na primátora, zástupcu primátora a hlavného kontrolóra.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru.

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 vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto

kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickej komunikácie v nevyhnutnej miere.
2. Podľa prevádzkových možností poskytuje zamestnávateľ, členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty na území Slovenskej republiky spojené s výkonom funkcie služobné 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.

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 odborej organizácie v podiele 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude informovať zástupcu závodného výboru o rozhodnutiach a opatreniach, ktorých predmetom budú 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 vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 13

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

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne.

Článok 15

Pracovný čas zamestnanca je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne. U mestskej polície je pracovný čas príslušníka MsP v nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne. Náčelník, zástupca náčelníka a referent pre administratívu majú pracovný čas 37 $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne. V tomto čase nie je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. Mestská polícia sa riadi rozpisom denných úloh príslušníkov MsP.

Článok 16

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na pracovisku Mestskej polície.

Článok 17

Zamestnávateľ sa dohodol so zástupcami závodného výboru na zavedení pružného pracovného času na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky. Pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako kalendárny mesiac. Zamestnanec odpracuje v pružnom pracovnom období mesačný fond pracovného času. Nastavenie pružného pracovného času je popísané v aktuálne platnom pracovnom poriadku.

V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený na pracovisku Mestského úradu a pre vybrané pracovné činnosti na pracovisku Mestskej polície (referent pre administráciu a náčelník Mestskej polície).

Článok 18

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je stanovená denne medzi 11,00 hod. do 13,00 hod.

Článok 19

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok: Práca nadčas a jej pravidlá sú popísané v aktuálne platnom pracovnom poriadku

Článok 20

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov.

Článok 21

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

- Účasť na darovaní krvi 1 deň pri každom odbere krvi
- Starostlivosť o rodiča, manžela a invalidné dieťa maximálne však 1 hodinu denne počas 50 pracovných dní v priebehu kalendárneho roka. Zamestnanec si uvedené môže čerpať po doložení potvrdenia od ošetrojúceho lekára o nutnosti ošetrovania či podania liekov vyššie uvedenej blízkej osobe. Zamestnanec si zároveň musí riadne plniť pracovné povinnosti.
- Na nevyhnutne potrebný čas pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov (živelná pohroma, kalamitný stav) najviac 2 dni v kalendárnom roku

Článok 22

Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne zamestnancom na základe žiadosti nad rámec ustanovení § 141 ZP v týchto prípadoch:

- ďalšie pracovné voľno na vyšetrenie alebo ošetrovanie na nevyhnutne potrebný čas, alebo na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ak tieto nebolo možné vykonať mimo pracovného času, najviac v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku
- účasť na rodičovskom združení -sprevádzanie maloletého dieťaťa v prvý a/alebo posledný školský deň.

Článok 23

Zamestnávateľ, môže uhradiť v časti alebo v plnom rozsahu osobe, ktorá sa posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere náklady na:

- intenzívne jazykové vzdelávanie vo forme pravidelnej výučby alebo jazykového kurzu za predpokladu, že sa jedná o zamestnanca na pracovnom mieste predpokladajúcim potrebu použitia cudzieho jazyka

Článok 24

Ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu, ktorá trvá menej ako 5 hodín, neumožní zamestnancovi stravovať sa zvyčajným spôsobom, poskytne mu stravné až do sumy stravného ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín alebo zabezpečí bezplatné stravovanie. Súbeh nároku na príspevok na stravovanie podľa ZP a nároku na stravné podľa tohto článku je vylúčený.

Článok 25

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 a 5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 26

1. Zamestnávateľ bude polročne **k 30.6. a 1.1. predkladať** závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.
2. V prípade voľných pracovných pozíciách vzniknutých zmenami v organizačnej štruktúre, alebo aj prípade uvoľnených pracovných pozícií zamestnávateľ tieto bude prioritne obsadzovať presunom zamestnancov z pracovných pozícií existujúcej organizačnej štruktúry, pokiaľ spĺňajú kvalifikačné predpoklady obsadzovanej pracovnej pozície.
3. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť nad rámec 2 rokov podľa § 48 ods. 2 ZP s poukazom na § 48 ods. 4 písm. d) ZP so zamestnancami na pracovnej pozícii opatrovateľ / opatrovateľka a to počas trvania podmienok opatrovania.

Článok 27

Závodný výbor je oprávnený kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy v rozsahu podľa § 239 ZP. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Článok 28

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
- dvojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného alebo osobného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 29

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške:
- dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov,
 - troch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení
2. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Časť IV

Platové podmienky, odmeňovanie zamestnancov

Článok 30

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

*

Článok 31

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 32

1. Zamestnávateľ prizná ako ocenenie mimoriadnych pracovných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností, osobný príplatok, ktorého limit je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa, do ktorej je zamestnanec zaradený.
2. Zamestnávateľ prehodnocuje výšku osobného príplatku u zamestnanca najmenej po uplynutí 24 mesiacov od jeho posledného prehodnotenia, resp. úpravy.
3. Zamestnancovi, s ktorým sa uzatvára pracovná zmluva, možno osobný príplatok poskytnúť až po skončení skúšobnej doby. Výnimočne sa poskytne zamestnancovi hneď pri uzatvorení pracovného pomeru osobný príplatok a to najmä, ak je všeobecne známym a uznávaným odborníkom v príslušnej oblasti alebo ide o pracovnú pozíciu, pri ktorej sa vyžadujú osobitné kvalifikačné predpoklady alebo vzdelanie.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 33

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa v danom roku najmenej 5 rokov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa v danom roku najmenej 10 rokov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku** vo výške 700,- EUR

Článok 34

1. Zamestnávateľ môže vyplatiť v kalendárnom roku odmeny pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmeny pri príležitosti vianočných sviatkov podľa výsledkov práce zamestnanca do výšky funkčného platu zamestnanca, minimálne však vo výške 50% funkčného platu zamestnanca a to v prípade priaznivej finančnej situácie zamestnávateľa. O poskytnutí a výške odmien rozhoduje primátor mesta na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. V tom prípade odmenu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmenu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci november alebo december príslušného kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracujúcim na plný alebo na čiastočný aspoň 55% pracovný úväzok Vianočné poukážky v hodnote 70,- EUR a zamestnancom pracujúcim na čiastočný menej ako 55% úväzok v hodnote 35,- EUR.

Článok 35

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu a to od prvého dňa do desiateho dňa PN vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, primátorovi a zástupcovi primátora mesta stravovanie formou stravovacích poukážok na elektronickej karte alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Článok 38

V prípade, že pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok na ďalšiu stravovaciu poukážku.

Článok 39

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom na stravovanie nad rozsah ustanovený v § 152 ods. 3 ZP v zmysle § 7 ods. 1 písm. a) z. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde príspevok na každý stravný lístok v rozsahu vyplývajúcom z bodu 2 tohto článku.
2. Zamestnávateľ a zamestnanec na každý stravný lístok prispievajú nasledovne:
 - Zamestnanec vo výške 1,40€
 - Zamestnávateľ z rozpočtu mesta 3,90€
 - Zamestnávateľ zo sociálneho fondu 1,00€

Hodnota stravného lístka bude 6,30-€.

3. V prípade úpravy zákona o cestovných náhradách alebo jeho vykonávacích právnych predpisov alebo na základe čerpania v rozpočtovej položke stravné, môže byť dodatkom ku KZ upravená cena stravného lístka, alebo prehodnotené zabezpečenie ďalšieho stravného.
4. Zamestnávateľ poskytuje stravovanie aj tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas.
5. Elektronickej karte sa vydáva oproti podpisu zamestnancov a primátora mesta. Evidenciu dobíjania kreditu o nové stravovacie poukážky na elektronickej karte vedie referent personalistiky.
6. Stravné patrí zamestnancovi aj počas náhradného voľna a pri neprítomnosti v práci z dôvodu darovania krvi.

Článok 40

Zamestnávateľ umožní pre potreby výkonu zamestnania, v súlade s pracovnou náplňou zvyšovanie osobného a odborného vzdelávania zamestnancov, a to formou externých a interných školení, seminárov a stáží s možnosťou ďalšieho štúdia na vysokých školách popri zamestnaní, nadstavbového štúdia a zabezpečí finančnú a organizačnú stránku jazykovej prípravy pracovníkov na základe osobitných dohôd a po predchádzajúcom dohovore.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľné s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovných dní v roku, tzv. „sick day“. Zamestnanec je povinný pri čerpaní a oznamovaní tohto pracovného voľna zamestnávateľovi postupovať podľa čl. 12 Pracovného poriadku. Nevýčerpané dni nie je možné preniesť do ďalšieho kalendárneho roka.

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily účelový finančný príspevok do výšky 60,-€ / rok, ktorý sa poskytuje na úhradu nákladov zamestnanca vynaložených na regeneráciu pracovnej sily vo forme wellness, masáže, návštevy plaveckého bazéna, kúpaliska, soľnej jaskyne, sauny, zimného štadióna za účelom korčuľovania, rôznych voľnočasových kurzov (tanečný, ručné práce...), kultúrneho podujatia (divadlo, film, koncert, iné predstavenie), múzea, výstavy, knižnice. Zamestnanec si nárok na finančný príspevok uplatní vždy jednorazovo, najneskôr do 30.11. bežného roka a to predložením všetkých účtovných dokladov (vstupenky, faktúry, účtenky z registračnej pokladne....), z ktorých vyplýva úhrada nákladov podľa prvej vety. Zamestnancovi, ktorému vznikol alebo zanikol pracovný pomer v priebehu roka má nárok na alikvotnú časť príspevku a to podľa dĺžky trvania pracovného pomeru. V prípade že príspevok bude zamestnancovi vyplatený v plnej výške a následne dôjde k skončeniu pracovného pomeru, je povinný vrátiť alikvotnú časť zamestnávateľovi.

Článok 43

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí: *organizovanie zájazdov, a iných mimopracovných aktivít pre členov ZO*. Podmienky pre poskytnutie príspevku a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

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

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom:

- finančný príspevok pri vlastnej svadbe, ktorý odpracoval najmenej dva roky v organizácii, v hodnote 100,- EUR
- finančný príspevok pri narodení dieťaťa zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej

- dva roky v organizácii, v hodnote 100,- EUR
- finančný príspevok pri úmrtí zamestnanca, ktorý odpracoval najmenej dva roky v organizácii, v hodnote 100,- EUR
 - príspevok na veniec pri úmrtí manžela, rodiča, dieťaťa alebo inej blízkej osoby bývajúcej v spoločnej domácnosti v hodnote 30,-EUR

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu, zamestnancom dary pri pracovných jubileách formou finančného príspevku pri odpracovaných rokoch u zamestnávateľa:

1. 5. rokov – 50,- EUR
2. 10. rokov – 80,- EUR
3. 15. rokov – 110,- EUR
4. 20. rokov – 140,- EUR
5. 25. rokov – 170,- EUR
6. 30. rokov – 200,- EUR
7. 35. rokov – 230,- EUR

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnanec sa musí preukázať platnou zmluvou o doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 47

Sociálny fond sa tvorí:

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

Článok 48

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto zmluvy.

Článok 49

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 50

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

VI Záverečné ustanovenia

Článok 51

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú od 1.9.2024 do 31.12.2026.

Článok 52

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 53

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

Článok 54

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

Článok 55

Zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinná 1.9.2024

Článok 56

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.

Článok 57

Nároky vyplývajúce z čl. 41 a 42 Kolektívnej zmluvy účinnej do 31.8.2024, ktoré si zamestnanec neuplatnil alebo nevyčerpal do 31.8.2024 sa považujú za nároky podľa tejto Kolektívnej zmluvy.

Zamestnanec má nárok na plnenia vyplývajúce z čl. 41 a 42 tejto kolektívnej zmluvy len za predpokladu, že si ich neuplatnil alebo nevyčerpal do 31.8.2024.

Článok 58

Kolektívna zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 5a ods. 5 zákona

č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií). Táto zmluva je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach s platnosťou originálu, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Púchove, dňa 2024

V Púchove, dňa 2024

Za zamestnávateľa:

Za SLOVES:

podpísané

.....

JUDr. Katarína Heneková, M.B.A.
Primátorka mesta

podpísané

.....

Peter Barančík
Predseda odborového zväzu,
MsÚ Púchov