

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

## **NA ROK 2025**

Príloha: Zásady pre používanie sociálneho fondu

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2025

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce v platnom znení a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení z m l u v n é s t r a n y

**Mesto Senica**, zastúpené primátorom mesta Ing. Mgr. Martinom Džáčovským,  
**Mestské kultúrne stredisko Senica**, zastúpené riaditeľkou Ing. Margarétou Ivanovou, PhD.

na strane zamestnávateľa

a

**Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Senici**, zastúpená predsedníčkou Ing. Renátou Hebnárovou a podpredsedníčkou Mgr. Dagmar Matiašovou

na strane odborovej organizácie

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 kolektívnou zmluvou 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

Zamestnávateľia nebudú diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne budú zamestnávateľia plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

### ČASŤ II

#### Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

#### Článok 5

Zamestnávateľia uznávajú základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľov v kolektívnom vyjednávaní, uznávajú práva odborov vyplývajúce z platných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

#### Článok 6

Základná organizácia odborového zväzu sa člení na tieto úseky:

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| Úseková organizácia č. 1 | Mestský úrad Senica        |
|                          | Mestská polícia            |
| Úseková organizácia č. 2 | Mestské kultúrne stredisko |

#### Článok 7

Zamestnávateľia poskytnú na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádzajú náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytnú zamestnávateľia členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom ich funkcie služobné motorové vozidlo.

#### Článok 8

Zamestnávateľia poskytnú na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych školeniach, zjazdoch, zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške hodinovej sadzby funkčného platu. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

#### Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia zabezpečia úhrady členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky vo výške 1% z čistej mesačnej mzdy zamestnávateľia poukážu na účet základnej organizácie najneskôr do 7 dní po termíne vyúčtovania.

Účet je vedený v Slovenskej sporiteľni a. s. v Senici, č. účtu SK07 0900 0000 0000 3723 2163. Zároveň do tohto termínu zamestnávateľia zabezpečia cez mzdovú účtovníčku zoznam jednotlivých členov a sumu odvedeného príspevku hospodárke základnej organizácie, ktorý

bude slúžiť výhradne na potreby organizácie v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov.

#### Článok 10

Zamestnávateľia sa zaväzujú, že budú prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzujú, 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 zamestnávateľov organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

#### Článok 12

Zamestnávateľia vykonávajú zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydajú nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

#### Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne, u mestskej polície pri nepretržitej prevádzke je týždenný pracovný čas 35 hodín, u kamerového systému je 80 % úväzok z pracovného času 37,5 hod. za týždeň t. j. 30 hodín týždenne.

#### Článok 14

Nepretržitý pracovný režim je na pracoviskách :  
Mestská polícia Senica – na základe harmonogramu zmennosti

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je na týchto pracoviskách :  
Mestské kultúrne stredisko Senica

#### Článok 15

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a zamestnanci príslušného pracoviska o to prejavia záujem, zamestnávateľia môžu súhlasiť so zavedením pružného pracovného času. Za dodržiavanie podmienok určených pri zavedení pružného pracovného času bude zodpovedný vedúci príslušného pracoviska (oddelenia).

Nevyhnutná dĺžka potrebného času, za ktorý zamestnancovi pri využívaní pružného pracovného času patrí pracovné voľno s náhradou mzdy pre prekážky v práci na strane zamestnanca **je jeden deň** a to v týchto prípadoch:

1. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení v mieste mimo mesta sídla zamestnávateľa
2. sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie do zdravotníckeho zariadenia v mieste mimo mesta sídla zamestnávateľa
3. účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov

Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

#### Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom pracujúcim v rannej prevádzke poskytne v trvaní 30 minút v časovom intervale od 11,00 hod do 12,00 hod., pričom sa do pracovného času táto doba nezapočítava.

Prestávka na odpočinok a jedenie zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín sa poskytuje ďalšia prestávka, ktorá sa do pracovnej zmeny započítava – čas potrebný na osobnú očistu.

Zamestnancom pracujúcim v dvojzmennej prevádzke, keď nie je možné prerušiť práce v čase podľa ods. 1 sa prestávka na odpočinok poskytne v primeranom čase.

#### Článok 17

Rozsah nadčasovej práce v kalendárnom roku podľa § 97 ods. 7 Zákonníka práce, ktorú možno nariadiť zamestnancovi je najviac 150 hodín. Zamestnanec môže vykonať v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

#### Článok 18

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch, ak pôjde o vybavenie dôležitých osobných a rodinných vecí zamestnanca alebo iných vecí, ktoré si nemôže vybaviť mimo pracovného času.

#### Článok 19

Zamestnancom zamestnávateľských organizácií sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

#### Článok 20

Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú bude možné predĺžiť alebo opakovane dohodnúť nad zákonom určenú dobu pre druh práce opatrovateľ/opatrovateľka.

Zamestnávateľa pravidelne polročne k 15.6. a 15.12. poskytnú informácie o skončení pracovného pomeru podľa § 63 a 68 Zákonníka práce závodnému výboru.

## Článok 21

Zamestnávateľa vyplatia zamestnancom, s ktorými bude ukončený pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Zamestnávateľa vyplatia zamestnancom, ktorí prestali splňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a s ktorými bude ukončený pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby odstupné vo výške 3 – násobku ich funkčného/osobného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov, vyplatí sa odstupné vo výške 4 - násobku ich funkčného/osobného platu.

Odstupné vyplatia zamestnávateľa zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak. Za trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

## Článok 22

Zamestnávateľa vyplatia zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, pri odchode na predčasný dôchodok a pri odchode na príspevok za prácu v obecnej polícii odchodné vo výške trojnásobku jeho funkčného/osobného platu za predpokladu trvania pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa v dĺžke do 15 rokov. Predpokladom poskytnutia odchodného vo výške štvornásobku funkčného/osobného platu je trvanie pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa v dĺžke viac ako 15 rokov. Za trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

## Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľom 15 dní pred jej uskutočnením.

Zamestnávateľa sa zaväzujú polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy

## **ČAST IV** **Platové podmienky**

### **Článok 24**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona 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.

Stupnice základných platových taríf sa upravia v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr v nasledujúcom kalendárnom mesiaci v stanovený výplatný termín.

Termín výplaty je dohodnutý do 20. dňa v mesiaci.

### **Článok 25**

Poskytovanie osobného príplatku je za týchto podmienok :

Osobný príplatok možno poskytnúť zamestnancovi s ktorým sa uzatvára pracovná zmluva až po skončení skúšobnej doby. Výnimočne sa môže poskytnúť aj hneď, pokiaľ zamestnávateľ už pozná pracovné kvality zamestnanca.

Limit osobného príplatku je do 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zamestnanec zaradený.

Osobný príplatok nie je nárokový. O jeho priznaní, zvýšení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ písomným rozhodnutím.

Zamestnancovi počas zastupovania ďalšieho zamestnanca prizná zamestnávateľ odmenu za mimoriadne plnenie pracovných úloh nad rámec svojich pracovných povinností.

Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa § 4 ods. 4. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

### **Článok 26**

Príplatok za zmenu je stanovený vo výške 10 % platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

### **Článok 27**

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške 800 €. Predpokladom poskytnutia odmeny je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky. Za trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Odmena zamestnancom, ktorí pracujú na kratší úväzok bude poskytnutá vo výške zodpovedajúcej rozsahu ich pracovného úväzku.

Odmena podľa ods. 1 a 2 tohto článku zmluvy nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľov prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

#### Článok 28

Zamestnancovi patrí v kalendárnom roku odmena vo výške jeho polovice funkčného platu podľa skutočne odpracovaných dní ak :

- je v pracovnom pomere viac ako 1 rok a jeho pracovný pomer trvá
- nebolo mu uložené disciplinárne opatrenie alebo náhrada škody

Odmena po splnení hore uvedených podmienok bude vyplácaná ako súčasť osobného príplatku podľa čl. 25 tejto zmluvy mesačne vo výške 1/24 mesačného funkčného platu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2025 jednorazovú odmenu vo výške 100 eur. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2025 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december 2025, výška jednorazovej odmeny sa kráti podľa výšky úväzku. V prípade ak v roku 2025 bude jednorazová odmena upravená v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a ak bude výška jednorazovej odmeny viac ako 100 €, bude odmena podľa tohto článku kolektívnej zmluvy vyplatená podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

### ČASŤ V

#### Sociálna oblasť a sociálny fond

#### Článok 29

Zamestnávatelia zabezpečia pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom spoločností nákupom ich stravovacích poukážok alebo stravovacích kariet alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

#### Článok 30

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávatelia poskytnú príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

#### Článok 31

Zamestnávatelia poskytnú stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 31 a 32 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom, ktorí majú s ním uzatvorenú pracovnú zmluvu aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna. Pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci počas práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny poskytne stravovanie za predpokladu, že je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky. Pracovníkom mestskej polície, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý

nerovnomerne budú poskytované stravovacie poukážky podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci. V prípade vopred nariadenej alebo dohodnutej práce nadčas, ktorá bude trvať viac ako štyri hodiny, má zamestnanec nárok na poskytnutie stravovania.

Mesto Senica zabezpečí stravovanie aj pre primátora mesta a zástupcu primátora, ktorý je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie taktiež v prípade ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, počas práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny.

Nárok na poskytnutie stravy podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

## Článok 32

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancovi dennú náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení.

Zamestnancovi, ktorý v priebehu celého kalendárneho roka nebude pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného zamestnávateľia poskytnú odmenu vo výške 100 €, ktorá mu bude vyplatená spolu so mzdou za mesiac december, výška odmeny sa kráti podľa výšky úväzku.

## Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom, ktorí absolvujú kúpeľnú liečbu schválenú lekárom bude poskytnutý príspevok na kúpeľnú liečbu z prostriedkov sociálneho fondu. Výška príspevku zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

## Článok 34

V rámci zdravotnej starostlivosti uhradí zamestnávateľia zamestnancom na základe predloženej žiadosti personalistke náklady na očkovanie, ktorých potreba vznikne v súvislosti s výkonom ich práce (napr. očkovanie proti chrípke, proti kliešťovej encefalitíde, hepatitíde typu A) za predpokladu, že je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky.

Zamestnávateľ umožní posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou. V prípade, ak výsledkom posúdenia lekára bude potreba zaobstarat' si špeciálnu korekčnú pomôcku, zamestnávateľ určí bez zbytočného odkladu postup pri preplatení nákladov preukázaných zamestnancom v súlade s Nariadením vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

## Článok 35

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### Článok 36

Zamestnávateľ Mesto Senica prenechá odborovej organizácii chatu v rekreačnej oblasti Kunovská priehrada za účelom dovoleník na zotavenie, či relaxačných víkendov. Výber účastníkov a výška príspevku sa stanoví v zásadách pre použitie sociálneho fondu.

### Článok 37

Zamestnávateľia poskytnú podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary

- pri pracovnom a životnom jubileu
- pri prvom odchode do dôchodku
- darcom krvi - držiteľom Jánskeho plakety

### Článok 38

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom návratné pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### Článok 39

Zamestnávateľia umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení v doplnkových dôchodcovských spoločnostiach podľa výberu zamestnanca.

Výška príspevku zamestnávateľa pre zamestnancov je 34,12 €.

Výška príspevku zamestnanca je minimálne 5 €.

### Článok 40

Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa bude tvoriť celkových ročným prídelom, ktorý pozostáva z

a) povinného prídelu vo výške 1%

b) ďalšieho prídelu vo výške 0,5%

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční mesačne na účet zriadený vo VUB a.s. Senica – č. účtu : SK36 0200 0011 6900 1982 8182.

### Článok 41

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

### Článok 42

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

## Článok 43

Zamestnávateľia poskytnú závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne. Za vedenie účtu prostriedkov sociálneho fondu zodpovedá správca menovaný výborom ZO Sloves.

## Článok 44

Závodný výbor sa zaväzuje poskytovať z prostriedkov základnej organizácie finančné prostriedky a nepeňažné plnenia členom odborovej organizácie, ktorí boli členmi aspoň 1 rok takto :

- 1/ Pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca (min. 6 týždňov) nepeňažný dar do výšky 50 €, žene pri narodení dieťaťa nepeňažný dar do výšky 50 €,
- 2/ Pri príležitosti narodenia dieťaťa nepeňažný dar vo výške 100 €,
- 3/ Pri príležitosti životného jubilea 50, 55, 60 a 65 rokov a pri prvom odchode do dôchodku nepeňažný dar do výšky 50 €,
- 4/ Pri príležitosti svadby člena odborovej organizácie nepeňažný dar do výšky 100 €,
- 5/ Podporu pozostalým pri úmrtí člena odborovej organizácie až do výšky 150 € a pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu až do výšky 200 €,
- 6/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (dieťa, manžel, manželka, druh, družka) pokiaľ nemožno uplatniť podporu pri úmrtí člena rodiny podľa predchádzajúceho bodu, poskytne podporu vo výške 50 €,
- 7/ Úhrada nákladov na uskutočnenie členských schôdzí ZO, zasadnutí výboru a akcií organizovaných ZO,
- 8/ Úhrada nákladov na ceny resp. drobné potreby pri športových podujatiach,
- 9/ Pri príležitosti sviatku Dňa matiek, Dňa otcov, Dňa detí, Mikuláša, Vianoc a pod. poskytne nepeňažné plnenie vo výške do 20 €,
- 10/ Za záslužnú prácu členom výboru ZO Sloves raz ročne nepeňažný dar do výšky 50 €, predsedovi výboru ZO Sloves za záslužnú prácu nepeňažný dar raz ročne vo výške 100 €, kronikárovi odmena za prácu 30 €.

## ČASŤ VI Záverečné ustanovenia

## Článok 45

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025.

## Článok 46

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 47

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

#### Článok 48

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

#### Článok 49

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami, je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti a nadobúda účinnosť 1. januára 2025 po jej predchádzajúcom zverejnení v súlade s platnou právnou úpravou.

#### Článok 50

Zamestnávatelia zabezpečia 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 51

Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich origináloch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Senici dňa

MESTO SENICA

Ing. Mgr. Martin Džačovský, primátor mesta

Mestské kultúrne stredisko Senica

Ing. Margaréta Ivanová, PhD., riaditeľka

ZO SLOVES pri MsÚ Senica

Ing. Renáta Hebnárová, predsedníčka ZO

Mgr. Dagmar Matiašová, podpredsedníčka ZO

# Z Á S A D Y

## PRE POUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

### Článok 1

Zamestnávateľa v súlade so zákonom 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvoria sociálny fond (ďalej len „fond“) vo výške a spôsobom dohodnutým v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok.

### Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľa zamestnávajú v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy.

### Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľov v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa uskutočňujú v súčinnosti so závodným výborom.

### Článok 4

Zamestnávateľa po dohode so závodným výborom poskytnú z fondu :

- Príspevok na stravovanie
- Dary pri životných a pracovných jubileách
- Sociálnu výpomoc nenávratnú
- Príspevok darcom krvi - držiteľom Jánskeho plakety

Zamestnávateľa po dohode so závodným výborom poskytnú z fondu podľa stavu finančných prostriedkov na účte SF:

- Príspevok na kúpeľnú liečbu
- Sociálnu výpomoc návratnú
- Príspevok na regeneráciu pracovnej sily, účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- Príspevok na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

### Článok 5

Zamestnávateľa poskytnú príspevok na stravovanie

- a) zo sociálneho fondu vo výške príspevku, ktorý sa môže meniť v priebehu roka podľa stavu finančných prostriedkov na účte SF
- b) zamestnávateľa hradia 55% stravného podľa osobitného predpisu
- c) zostatok ceny stravného hradí stravník

### Článok 6

#### Sociálna výpomoc

Zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne sa môže poskytnúť v prípade dostatku finančných prostriedkov na sociálnom fonde:

- sociálna nenávratná výpomoc do výšky 200 € 1 x za rok v prípade dlhodobej práceneschopnosti nad 60 kalendárnych dní

- sociálna nenávratná výpomoc do výšky 600 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie úmrtie zamestnanca, manžela, manželky, druhu, družky alebo dieťaťa

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody k jej podaniu.

#### Článok 7 Rekreačná chata

Rekreačná chata v RO Kunovská priehrada sa bude poskytovať za úhradu a ďalej zamestnanec zaplatí skutočne spotrebované množstvo vody a elektriny.

Úhrada je:

za týždňový pobyt 30 € pre člena ZO, pre nečlena ZO 80 €

za víkendový pobyt 10 € pre člena ZO, pre nečlena ZO 30 €

Správou chaty je poverený správca menovaný výborom ZO Sloves, ktorému za vykonávanú činnosť bude zo sociálneho fondu vyplatený jednorazový finančný príspevok za rok vo výške 250 € vo výplatnom termíne za mesiac november.

#### Článok 8

Kúpeľná liečba je poskytovaná zamestnancom na základe lekárskeho návrhu.

Zo sociálneho fondu sa bude zamestnancom prispievať na dopravu a na pobyt v kúpeľoch, ktorý si zamestnanec uhradí sám v sume 50 € jedenkrát za dva roky. Príspevok sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca ku ktorej doloží potvrdenie o účasti na liečení, doklad o zaplatení kúpeľného pobytu a doklad o zaplatení liečebných procedúr.

#### Článok 9 Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávatelia poskytnú zamestnancom finančný dar pri pracovných a životných jubileách takto :

|                                              |         |
|----------------------------------------------|---------|
| pri pracovnom jubileu odpracovaných 20 rokov | - 50 €  |
| 25 rokov                                     | - 70 €  |
| 30 rokov                                     | - 100 € |
| 35 rokov                                     | - 120 € |
| 40 rokov                                     | - 150 € |
| 45 rokov                                     | - 150 € |

Do pracovného jubilea sa započíta aj doba odpracovaná u iného zamestnávateľa.

- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov finančný dar 200 €

- pri prvom odchode do dôchodku finančný dar 200 €

Pri prvom odchode do dôchodku sa zamestnancovi a jeho rodinnému príslušníkovi preplatia náklady na rekreáciu v hodnote do 200 €.

Predpokladom poskytnutia týchto finančných darov je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky. Za trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Finančný dar zamestnancom, ktorí pracujú na kratší pracovný úväzok bude poskytnutý vo výške zodpovedajúcej rozsahu ich pracovného úväzku.

Ak sa v príslušnom roku vyskytnú u zamestnanca pracovné aj životné jubileum súčasne, alebo v inej možnosti, poskytnú sa mu obidva finančné dary.

Pri viacnásobnom bezplatnom darovaní krvi v priebehu roka sa zamestnancovi – držiteľovi Jánskeho plakety poskytne finančný dar 50 €.

#### Článok 10 Záverečné ustanovenia

Fond je fondom zamestnávateľov, ktorého správcom je MsÚ Senica. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte MsÚ a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet formou preddavku vo výške 1/12 z predpokladaného povinného a ďalšieho prídeltu a to do 15 dní po začatí mesiaca.

Príkaz k úhrade z fondu a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje primátor mesta alebo ním poverený pracovník a predseda, alebo podpredseda závodného výboru.

Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie z ďalšieho prídeltu, nie je právny nárok. Príspevok pri prvom odchode do dôchodku zamestnanca na rekreáciu možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca a o jeho poskytnutí rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor. Údaje o životnom a pracovnom jubileu je povinný poskytnúť zamestnávateľ. Príspevky z fondu, s výnimkou príspevkov poskytnutých na stravovanie majú charakter príjmov zo závislej činnosti.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka. Vyúčtovanie sociálneho fondu sa vykoná do 25.2. nasledujúceho roka.

Zásady používania sociálneho fondu a jeho doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na ich zmenu alebo doplnok môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

V Senici dňa

Ing. Renáta Hebnárová  
predsedníčka ZO

Ing. Mgr. Martin Džáčovský  
primátor mesta