

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE ZAMESTNANCOV MESTA SVIDNÍK

PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

NA ROK 2025

Kolektívna zmluva

uzatvorená v zmysle § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (*d'alej len „kolektívna zmluva“*) medzi zmluvnými stranami

Mesto Svidník

štatutárny orgán: **Mgr. Marcela Ivančová**, primátorka

IČO: 00 3310 23

sídlo: Sov. hrdinov 200/33, 089 01 Svidník

(*d'alej len „zamestnávateľ“*)

a

Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade vo Svidníku

Predseda ZO SLOVES pri MsÚ : Ing. Eva Chodelková

sídlo: Sov. hrdinov 200/33, 089 01 Svidník

(*d'alej len „odborová organizácia“ alebo aj spoločne ako „zmluvné strany“*)

Zmluvné strany sa vzájomne dohodli na obsahu kolektívnej zmluvy v nasledovnom znení:

ČASŤ PRVÁ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Predmetom kolektívnej zmluvy je úprava vzájomných práv a povinností zmluvných strán s cieľom zachovať sociálny zmier a zabezpečiť priaznivejšie pracovné podmienky pre zamestnancov podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a odborovú organizáciu, vrátane všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii.
3. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier; odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a participovať na jeho riešení.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán uzatvoriť kolektívnu zmluvu

1. Základná organizácia odborového zväzu SLOVES na Mestskom úrade vo Svidníku má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Odborového zväzu SLOVES.
2. Zamestnávateľ patrí medzi jednotky územnej samosprávy, ktoré sú v zmysle ustanovenia § 18 ods. 2 písm. c) Občianskeho zákonníka právnickými osobami.
3. Zamestnávateľ je jednotkou územnej samosprávy podľa zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o obecnom zriadení“). Podľa § 1 ods. 1 zákona o obecnom zriadení je obec právnickou osobou, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi mestom ako zamestnávateľom a všetkými jeho zamestnancami, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere (ďalej len „zamestnanci“).
2. Primátorka mesta sa počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia sociálneho fondu a na účely zabezpečenia stravovania a prispievania na stravovanie posudzuje ako zamestnanec mesta v pracovnom pomere.

3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú od 1. apríla 2025 do 31. marca 2026. 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 zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
4. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania za rešpektovania všetkých ustanovení platnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ČASŤ DRUHÁ

VZÁJOMNÉ VZŤAHY, PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Článok 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a súčinnosť

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ bezplatne poskytne základnej odborovej organizácii v nevyhnutnej miere a za rešpektovania prevádzkových potrieb zamestnávateľa nebytové priestory pre
 - a) konanie členských schôdzí členov základnej odborovej organizácie,
 - b) pôsobenie predsedu základnej odborovej organizácie,
 - c) zverejňovanie informácií o činnosti základnej odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ poskytne predsedovi základnej odborovej organizácie na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
4. Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu závodného výboru základnej odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie základnej organizácii.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie odborového zväzu za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 5

Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia odborového zväzu uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok po prerokovaní so závodným výborom základnej organizácie.

3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 6

Zrážka členských príspevkov

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že po predložení písomnej dohody o zrážke z platu zamestnanca zamestnávateľovi, týkajúcej sa platenia členského príspevku v prospech odborovej organizácie, bude v súlade s touto dohodou zamestnávateľ vykonávať zrážky z platu zamestnanca tak, aby 1 % z čistého príjmu zamestnanca bolo poukázaných na účet IBAN SK56 0900 0000 0001 0466 8785 základnej odborovej organizácie.
2. Zrážky z platu zamestnanca budú poukázané na účet základnej odborovej organizácie do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 7

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Základný pracovný čas, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku sa určuje od 08.00 hod. do 15.30 hod. Voliteľný pracovný čas je od 07.30 hod do začiatku základného pracovného času a od skončenia základného pracovného času do 16.00 hod.
3. Pružný pracovný čas sa u zamestnávateľa neuplatňuje u zamestnancov s kratším pracovným časom.
4. Pružný pracovný čas sú oprávnení si voliť zamestnanci pracujúci na mestskom úrade, ktorí nie sú pracujúcimi na vrátnici na mestských ubytovniach, opatrovateľmi, terénnymi sociálnymi zamestnancami alebo asistentmi terénnych sociálnych zamestnancov. Pri uplatnení pružného pracovného času si zamestnanec (asistentka primátorky po dohovore s primátkou a asistentka prednostu po dohovore s prednostom) volí sám začiatok alebo koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom.
5. Zamestnancom pracujúcim na vrátnici v mestských ubytovniach, opatrovateľom, terénnym sociálnym zamestnancom a asistentom terénnych sociálnych zamestnancov určuje celý pracovný čas primátorka mesta alebo poverený zástupca. Zamestnancom pracujúcim na mestskej polícii určuje pracovný čas náčelník mestskej polície alebo poverený zamestnanec.
6. Základný pracovný čas pri pružnom pracovnom čase je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

7. Voliteľný pracovný čas pri pružnom pracovnom čase je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.
8. Opustenie pracoviska v pracovnom čase, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných záležitostí (súkromný odchod), sa povoľuje na nevyhnutne potrebný čas – najviac 3 hodiny mesačne. Opustenie pracoviska schvaľuje vopred priamy nadriadený vedúci zamestnanec a v jeho neprítomnosti jeho určený zástupca. Súkromný odchod sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorej trvanie je zamestnanec povinný odpracovať do konca príslušného mesiaca.
9. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môže byť pre niektorých zamestnancov zavedený pružný pracovný čas v zmysle platnej smernice o evidencii pracovného času a manažmente pracovného času zamestnancov mesta Svidník.
10. Rozvrhnutie pracovného času pre zamestnancov mestskej polície a zamestnancov kamerového systému určuje náčelník mestskej polície.
11. Zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že v prípade mimoriadnych okolností je zamestnanec oprávnený vykonávať prácu z domu v zmysle ustanovenia § 52 ods. 5 Zákonníka práce najskôr po odpracovaní šiestich hodín, ak platná smernica o evidencii pracovného času a manažmente pracovného času zamestnancov mesta Svidník neurčuje inak.
12. Pracovný čas pre zamestnancov pracujúcich pri prevádzke domu kultúry, upratovačiek, vrátnice bytových domov a Turisticko-informačného centra Svidník môže byť rozvrhnutý na iný čas a môže byť rozvrhnutý aj nerovnomerne. Určuje ho podľa svojho uváženia a prevádzkových potrieb primátorka mesta alebo prednosta mestského úradu.
13. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
14. Podrobnosti o pracovnom čase určuje platná smernica o evidencii pracovného času a manažmente pracovného času zamestnancov mesta Svidník.
15. Pracovné podmienky pre zamestnancov pracujúcich v neklimatizovaných priestoroch (kanceláriách) zabezpečiť v zmysle § 4 ods. 7 vyhlášky č. 99/2016 MZSR o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v súvislosti s § 2 ods. 15, v čase od 15. júna do 31. augusta 2025. Opatreniami na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov sú najmä:
 - a) zmena trvania času práce,
 - b) posun začiatku pracovnej zmeny,
 - c) poskytovanie prestávok v práci,
 - d) predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie,
 - e) pobyt v klimatizovaných priestoroch,
 - f) striedanie zamestnancov,
 - g) klimatizácia alebo nútené vetranie,
 - h) tienenie okien a svetlíkov,
 - i) sprchovanie a ochladzovanie,
 - j) vhodný pracovný odev.

Článok 8

Športový deň

Zamestnávateľ umožní v pracovnom čase zamestnancom zúčastniť sa športového dňa dvakrát v kalendárnom roku. Spravidla v jarom termíne v mesiaci máj alebo jún a v jesennom termíne v mesiaci

september alebo október. Presný termín a podmienky športového dňa sa určia vzájomnou dohodou zmluvných strán.

Článok 9

Odstupné

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že pri skončení pracovného pomeru dohodou o skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce do začatia plynutia výpovednej doby patrí zamestnancovi odstupné zvýšené o jeden jeho priemerný mesačný zárobok. Do doby trvania pracovného pomeru zamestnanca pre účely vyplatenia odstupného sa započíta aj doba trvania pracovného pomeru u právneho predchodcu zamestnávateľa.

Článok 10

Odchodné

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ nad rozsah Zákonníka práce pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003Z.z. vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné zvýšené o 2-násobok jeho priemerného mesačného platu alebo priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 11

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku je šesť týždňov. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku ½ dňa.
2. Zamestnávateľ poskytne v období od 01.04.2025 do 31.03.2026 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 12

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ je oprávnený ďalej predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do 2 rokov alebo aj nad 2 roky pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorí vykonávajú pracovnú pozíciu

- a) koordinátor aktivačných prác,
- b) komunitný sociálny pracovník, asistent komunitného sociálneho pracovníka na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a Implementačnou agentúrou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- c) opatrovník vykonávajúci opatrovateľskú službu,

- d) zamestnanec pracujúci v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVaR,
- e) zamestnanec pracujúci u zamestnávateľa na základe zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a ÚPSVaR, ktorou je zamestnávateľovi poskytnutý príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Článok 13

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri významných životných jubileách, pracovných jubileách a mimoriadnych pracovných výsledkoch nasledovné benefity:
 - a) za pracovné zásluhy zamestnancov, ktorých pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá minimálne dvanásť mesiacov pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca,
 - b) za pracovné zásluhy zamestnancov pri dosiahnutí jubilejnej dĺžky pracovného pomeru pre zamestnávateľa
 - 5 rokov finančná odmena vo výške 50 €,
 - 10 rokov a 15 rokov finančná odmena vo výške 150 €,
 - 20 rokov a 25 rokov finančná odmena vo výške 200 €,
 - 30 rokov a 35 rokov finančná odmena vo výške 300 €,
 - 40 rokov a následne každých päť rokov finančná odmena vo výške 400 €.
 - c) mimoriadne odmeny na návrh vedúceho zamestnanca podľa rozpočtových možností zamestnávateľa za podmienky dosiahnutia merateľných výsledkov efektivity práce, splnenia plánovaných cieľov a úloh,
 - d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2025 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1) písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 200 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2025. Odmena bude zamestnancovi vyplatená podľa aktuálnej finančnej situácie zamestnávateľa.
 - e) finančnú odmenu zamestnancovi pri narodení dieťaťa, ktorého pracovný pomer trvá minimálne jeden rok, vo výške 200 €.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní dvoch pracovných dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce. O čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať najneskôr v deň jeho čerpania do 7.30 hod. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním sick day.

Článok 14

Stravovanie

1. Zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako štyri hodiny a za dni čerpania dovolenky bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie sumou vo výške 4, 57 EUR na každé jedno hlavné jedlo.
2. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnancovi, ktorý pracuje nad rámec pracovného času a čerpá náhradné voľno celý deň má nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie.

3. Zamestnancovi ktorého pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalší finančný príspevok na stravovanie.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie pri čerpaní náhradného voľna a bezplatnej účasti na darovaní krvi.

Článok 15

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa je vo výške príspevku zamestnanca, najviac do 5% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 16

Výplata platu

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi plat za príslušný kalendárny mesiac vo výplatnom termíne do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, a to tak, že podá príkaz na bezhotovostné poukázanie výplaty na účet zamestnanca tak, aby najneskôr v posledný deň nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancovi patrí plat, bola výplata pripísaná na účet zamestnanca.
2. Číslo svojho účtu v banke je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi písomne, inak zamestnávateľ výplatu nebude poukazovať na účet zamestnanca bezhotovostným prevodom, ale mu vyplatí najneskôr v posledný deň nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý zamestnancovi patrí plat, na pracovisku počas pracovnej doby zamestnávateľa.

Článok 17

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že v prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia zamestnávateľa obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie menovaný jeden člen základnej odborovej organizácie určený závodným výborom.

Článok 18

Používanie služobného motorového vozidla

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne pri významných životných príležitostiach (svadba, promócia) služobné motorové vozidlo s úhradou za spotrebované pohonné hmoty za podmienok stanovených vnútornými normami zamestnávateľa.

Článok 19

Pracovnoprávne vzťahy

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ dohodne v pracovnej zmluve so zamestnancom skúšobnú dobu v dĺžke 3 mesiacov a s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca skúšobnú dobu v dĺžke 5 mesiacov.

Článok 20

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ môže v kalendárnom roku nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Nad túto hranicu môže zamestnávateľ z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas najviac v rozsahu 250 hodín.

Článok 21

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancom bez náhrady mzdy na výkon ich dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v rozsahu 2 hodín denne, maximálne však 6 hodín mesačne.

Článok 22

Náhrada príjmu za PN

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti:

- a) od prvého do tretieho dňa vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu,
- b) od štvrtého do desiateho dňa 80 % denného vymeriavacieho základu.

ČASŤ TRETIA

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU A JEHO ČERPANIE

Článok 23

Tvorba sociálneho fondu

1. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1 %,
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu uvedených v čl. 25 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 24

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že stravovanie bude od 1. apríla 2025 financované tak, že okrem príspevku zamestnávateľa dohodnutého v čl. 11 ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy vo výške 4,57 EUR bude zamestnávateľ poskytovať zo sociálneho fondu príspevok vo výške 0,76 EUR pre zamestnancov mesta. Zamestnanec dostane príspevok na stravu vyplatený v mzde za odpracovaný mesiac.

- 1) Zamestnávateľ a odborová organizácia budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej ťaživej situácie zamestnanca a to:
 - a) poskytnutím jednorazovej peňažnej sociálnej (nenávratnej) výpomoci zo sociálneho fondu vo výške 250 €; pri úmrtí najbližšieho rodinného príslušníka: manžel, manželka, dieťa zamestnanca s ktorými žije v jednej domácnosti.

- 2) Poskytnutie sociálnej výpomoci a pôžičky na preklenutie ťaživej životnej situácie (finančnej) podľa ods.1 písm. a) schvaľuje zamestnávateľ na základe odporúčania ZO.

Článok 25

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú prílohu tejto kolektívnej zmluvy, poskytne príspevok na stravovanie, na regeneráciu pracovnej sily, vo finančnej tiesni, na nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie a na konanie členskej schôdze základnej odborovej organizácie. Pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku a pri prvom odchode do dôchodku zamestnancovi zamestnávateľ so sociálneho fondu poskytne príspevok vo výške 50,00 EUR.

Článok 26

Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ poistí a bude uhrádzať poistné pre prípad úrazu v rámci výkonu povolania príslušníkov mestskej polície.

Článok 27

Zmluvné strany sa budú riadiť Zásadami použitia finančných prostriedkov sociálneho fondu na rok 2025.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne 1x polročne závodnému výboru na jeho písomné požiadanie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

ČASŤ ŠTVRTÁ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 29

1. 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 doručenia návrhu.
2. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme, schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva a sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
3. Plnenie tejto kolektívnej zmluvy sa bude polročne vyhodnocovať na písomné požiadanie jednej zo zmluvných strán.
4. Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že o novej kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie začnú rokovať najneskôr 2 mesiace pred uplynutím účinnosti tejto zmluvy.
5. Zmluvné strany prehlasujú, že si túto zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak svojho súhlasu s ňou ju vlastnoručne podpísali.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Vo Svidníku, dňa 25. 3. 2025

.....
Mgr. Marcela Ivančová
primátorka mesta

.....
Ing. Eva Chodelková
predseda ZO SLOVES pri MsÚ

Príloha č. 1

Z Á S A D Y

používania finančných prostriedkov zo sociálneho fondu v roku 2025

Príjmy celkom EUR:	19 837,47
Počiatkový stav k 1.1.2025, prevod zostatku z roku 2024	37,47
Povinný príjem – 1,5 % z objemu mzdových prostriedkov 2025	19 800,00
Výdavky celkom EUR:	19 837,47
· Príspevok na stravovanie	18 937,47
· Prvý odchod do dôchodku, dary pri životných jubileách, finančná výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka	700,00
· Dary – poukážky	0,00
· Kultúrne podujatia, športové akcie	200,00
· Pri príležitosti oceňovania bezplatných darcov krvi Jánskeho zlatej, striebornej a bronzovej plakety	0,00
Zostatok sociálneho fondu k 31. 12. 2025 EUR	0,00

Vo Svidníku, dňa 25.03.2025

.....
Mgr. Marcela Ivančová
primátorka mesta

.....
Ing. Eva Chodelková
predsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ