

Podniková kolektívna zmluva (ďalej len „Zmluva“)

Článok č. 1 **Zmluvné strany**

zamestnávateľ:

Mestské kultúrne stredisko v Hnúšti
Ul.Rumunskej armády 195/8, 981 01 Hnúšť'a
IČO: 00358657

v zastúpení: Mgr. Diana Vojenčiaková, riaditeľ'ka
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

odborový orgán:

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry

Závodný výbor

pri Mestskom úrade v Hnúšti

Francisciho 74/2

981 01 Hnúšť'a

IČO: 26664980, organizačné číslo: 14-0017-0609

v zastúpení: Mgr. Miloš Barto, predseda závodného výboru

bankové spojenie: Slovenská sporiteľ'ňa a.s.

číslo účtu (IBAN): SK49 0900 0000 0000 6894 0998

(ďalej len „odborový orgán“)

(ďalej „zamestnávateľ“ a „odborový orgán“ spolu aj ako „Zmluvné strany“ v príslušnom gramatickom tvare)

uzatvárajú

podľa ustanovení § 2 ods. 2 zákona SNR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení (ďalej len „Zákon“) Podnikovú kolektívnu zmluvu (ďalej len „Zmluva“) v zmysle § 2 ods. 3, písm. a) *Zákona*, v ktorej upravujú individuálne a kolektívne vzťahy, ako aj práva a povinnosti Zmluvných strán nasledovne:

Článok č. 2 **Preambula**

- 1) Zamestnávateľ v plnom rozsahu uznáva legitimitu odborového orgánu v zmysle § 2 ods. 2 a § 3 písm. a) *Zákona*. Zamestnávateľ je povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom u tých zamestnancov ktorých sa to týka, a to až do skončenia jej účinnosti.

- 2) Zmluvné strany pristúpili ku kolektívnemu vyjednávaniu na základe písomného návrhu Odborovej organizácie SLOVES pri MsÚ v Hnúšti, zo dňa 28. januára 2025 na uzavretie novej podnikovej kolektívnej zmluvy predloženého odborovým orgánom dňa 28. februára 2025 v zmysle ustanovení § 8 ods. 1 *Zákona*.
- 3) Zmluvné strany, po kolektívnom vyjednaní, uzatvorili *Zmluvu* v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov u zamestnávateľa. V procese prípravy, návrhu znenia, rokovania a schvaľovania *Zmluvy* použili Zmluvné strany kolektívne vyjednanie ako nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.
- 4) *Zmluva* je záväzná pre Zmluvné strany a v zmysle § 5 ods. 2, písm. b), ods. 4) *Zákona* aj pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
- 5) Účelom a obsahom *Zmluvy* je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok č. 3

Podmienky činnosti odborového orgánu a zástupcu zamestnancov

- 1) S poukazom na § 240 ods. 5 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce* v platnom znení (ďalej len „*ZP*“) Zamestnávateľ bezodplatne poskytne pre účely činnosti odborového orgánu miestnosť v sídle zamestnávateľa alebo v sídle jeho príspevkových organizácií s nevyhnutným vybavením pre administratívnu činnosť.
- 2) Náklady na údržbu a technickú prevádzku miestnosti uvedenej v ods. 1) znáša zamestnávateľ.
- 3) Miestnosť uvedenú v ods. 1), v čase mimo priameho výkonu administratívnej činnosti odborového orgánu, bude zamestnávateľ využívať aj pre iné administratívne účely potrebné pre zabezpečenie predmetu činnosti zamestnávateľa.
- 4) S poukazom na § 240 ods. 3 *ZP* zamestnávateľ poskytuje členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v rozsahu: 1x mesačne/4 hodiny na osobu.
- 5) S poukazom na § 240 ods. 2 *ZP* zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 *ZP* (pracovné voľno s náhradou mzdy), ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody: v rozsahu 1 (jeden) deň/kalendárny štvrt'rok.
- 6) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov zamestnancov, ktorí sú členovia odborového orgánu formou zrážky zo mzdy takýchto zamestnancov, a to na základe prechádzajúceho písomného súhlasu zamestnancov a následne príspevky poukáže na účet odborového orgánu uvedený v Článku č. 1 *Zmluvy*.

- 7) Zamestnávateľ na požiadanie poskytne odborovému orgánu informácie o aktuálnej hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji na najbližšie obdobie.
- 8) Zamestnávateľ sa zaväzuje predkladať odborovému orgánu správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch jedenkrát za kalendárny polrok.
- 9) Odborový orgán uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných vzťahov, mzdových nárokov zamestnancov ako aj záväzkov zamestnávateľa vyplývajúcich zo Zmluvy, pričom termín a predmet kontroly odborový orgán oznámi písomne zamestnávateľovi najmenej 30 kalendárnych dní pred jej uskutočnením.

Článok č. 4

Pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1) Zamestnávateľ vykoná zmeny organizačného poriadku alebo vydá nový organizačný poriadok až po predchádzajúcom prerokovaní s odborovým orgánom.
- 2) **Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.** Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 35 hodín týždenne.
- 3) Rozvrhnutie pracovného času do jednotlivých pracovných zmien určujú pracovné poriadky zamestnávateľa; pokiaľ v pracovnej zmluve zamestnanca nie je individuálne dohodnuté inak.
- 4) **Zamestnávateľ započíta do pracovného času (v rámci pracovnej zmeny) čas potrebný na očistu po skončení práce v trvaní 15 minút, a to zamestnancom, ktorí vykonávajú prevažne pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.**
- 5) Zamestnávateľ **zavádza pružný pracovný čas** ako spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času v zmysle ustanovení § 88 a nasl. ZP, pričom podmienky a podrobnosti uplatnenia tohto inštitútu, vrátane výnimiek v zmysle § 89 ods. 2, veta druhá ZP určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Platnosť pracovného poriadku je podmienená jeho schválením zástupcom zamestnancov – odborovým orgánom.
- 6) Zamestnávateľ môže **rozvrhnúť pracovný čas zamestnancov nerovnomerne** v zmysle ustanovení § 87 ods. 2 ZP na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov, ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce; podmienkou uplatnenia takéhoto rozvrhnutia pracovného času je písomná dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v rámci pracovnej zmluvy. Podmienky a podrobnosti uplatnenia tohto inštitútu, určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Platnosť pracovného poriadku je podmienená jeho schválením zástupcom zamestnancov – odborovým orgánom.

7) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času **zaviesť a využiť inštitút konta pracovného času** v zmysle ustanovení § 87a a nasl. ZP, u pracovných pozícií, v rámci ktorých zamestnanci plnia pracovné činnosti súvisiace najmä s:

- a) prevádzkou a údržbou športovísk,
- b) prevádzkou a údržbou detských ihrísk,
- c) údržbou verejnej zelene,
- d) zimnou údržbou komunikácií,
- e) prevádzkou verejných toaliet,
- f) prevádzkou zberného dvora,
- g) prevádzkou a údržbou letného kúpaliska,
- h) prevádzkou letného kina.

Vyrovňavacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca je dohodnuté na **12 kalendárnych mesiacov**. V prípade pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú je vyrovnávacím obdobím doba, na ktorú je pracovný pomer dojednaný.

Podmienky a podrobnosti uplatnenia tohto inštitútu, určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Platnosť pracovného poriadku je podmienená jeho schválením zástupcom zamestnancov – odborovým orgánom.

8) **Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky** s poukazom na ustanovenie § 48 ods. 4, písm. d) **je možné** z dôvodu vykonávania nasledovných prác:

- a) práce vykonávané zamestnancami Mestského kultúrneho strediska v Hnúšti zaradenými na nesystemizované pracovné miesta, ktoré nie sú zahrnuté v organizačnej štruktúre Organizačného poriadku Mestského kultúrneho strediska, resp. v organizačnej štruktúre organizácii bez právnej subjektivity v zriaďovateľskej pôsobnosti Mesta Hnúšťa,,
- b) práce vykonávané v rámci pracovných pozícií vytvorených u zamestnávateľa v rámci nástrojov na zvyšovanie, resp. udržanie zamestnanosti, ktoré sú úplne alebo čiastočne financované z rozpočtových prostriedkov jednotlivých výziev, grantov a projektov: napr. ale nielen: člen miestnej občianskej a preventívnej služby, iný pomocný pracovník, pomocný pracovník údržby, koordinátor aktivačnej činnosti, správca športového areálu, pracovník údržby verejných priestranstiev, pracovník spracovania a likvidácie odpadov, pomocný vychovávateľ, pedagogický asistent, odborný zamestnanec inkluzívneho tímu, odborný manažér komunitného centra, komunitný pracovník komunitného centra, terénny pracovník, terénny sociálny pracovník, opatrovateľ opatrovateľskej služby, pracovník chránenej dielne, pracovník chráneného pracoviska, pracovník sociálneho podniku, pomocný administratívny pracovník

9) **Základná výmera dovolenky je päť týždňov.**

10) Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka; zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec

základnej výmery dovolenky podľa odseku 12) patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

- 11) **Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3) ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.**
- 12) **Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ nad rámec určený ZP v nasledovných prípadoch a nasledovnom rozsahu:**
 - a) úmrtie rodinného príslušníka:
 1. **jeden deň** pracovného voľna s náhradou mzdy nad rozsah určený v § 141, ods. 2, písm. d), bod. 1. ZP pri úmrtí manžela alebo dieťaťa,
 2. **jeden deň** pracovného voľna s náhradou mzdy pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, manžela súrodenca zamestnanca, nad rozsah určený v § 141, ods. 2, písm. d), bod. 2 ZP,
 3. **jeden deň** pracovného voľna s náhradou mzdy pri úmrtí prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, nad rozsah určený v § 141, ods. 2, písm. d), bod. 3 ZP.
 - b) svadba:
 1. **jeden deň** pracovného voľna s náhradou mzdy nad rozsah určený v § 141, ods. 2, písm. e) ZP na účasť na vlastnej svadbe.
- 13) Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancovi poskytnuté v súlade s potrebami zamestnávateľa.
- 14) Zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch poskytne zamestnancovi pracovné voľno, ktoré si zamestnanec odpracuje (ďalej len „súkromné voľno“) ak zamestnanec potrebuje krátkodobo opustiť pracovisko v pracovnom čase. Za čas čerpania súkromného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat. Súkromné voľno sa poskytuje v rozsahu **maximálne 2 hodiny/kalendárny mesiac**. Zamestnanec je povinný odpracovať poskytnuté súkromné voľno najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v čase dohodnutom so zamestnávateľom. U zamestnancov s kratším ustanoveným pracovným časom sa rozsah poskytovaného súkromného voľna pomerne kráti.
- 15) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý so súhlasom zamestnávateľa používa na výkon práce vlastné náradie, vlastné zariadenie alebo vlastné pracovné pomôcky finančnú náhradu (kompenzáciu), ktorú zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú v písomnej dohode.

Článok č. 5

Mzdové podmienky, podmienky odmeňovania, náhrady mzdy

- 1) Vyplácaná mzda sa s poukazom na ustanovenia § 130 ods. 1 ZP **zaokrúhľuje na najbližšie euro nahor.**
- 2) Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych a/alebo ekonomických výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie platu vrátane jeho náhrad, resp.

mzdy a jej náhrad; pokiaľ je zamestnanec odmeňovaný len podľa ZP, a to **najneskôr do 14 dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý je výplatným termínom zamestnávateľa.**

- 3) V prípade, že zamestnanec je odmeňovaný podľa zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon 553/2003“) zamestnávateľ písomným Rozhodnutím určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov v zmysle § 6 zákona 553/2003. Prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa (§ 6 ods. 2), písm. b) zákona 553/2003) zamestnávateľ započíta v rozsahu minimálne jedenej tretiny a maximálne dvoch tretín.
- 4) Osobný príplatok patrí zamestnancovi v súlade s ustanovením § 10 Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 5) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako päť pracovných dní a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie (vypočítaný pomerne podľa počtu dní zastupovania) zo sumy príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca určeného podľa § 8 zákona 553/2003.
- 6) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 5) príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- 7) Zmluvné strany sa s poukazom na ustanovenia § 13b ods. 1, písm. a) zákona NR SR č. 552/2003 Z. z. Zákon o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon 552/2003“) dohodli na **zvýšení odchodného** poskytovaného a vyplácaného zamestnancovi v zmysle ustanovení § 76a ods. 1), ods. 2), **ZP o dva priemerné mesačné zárobky zamestnanca; v prípade, že zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov.** Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
- 8) Zmluvné strany sa s poukazom na ustanovenia § 13b ods. 1, písm. b) zákona 552/2003 dohodli na **zvýšení odstupného** poskytovaného a vyplácaného zamestnancovi v zmysle ustanovení § 76 ods. 1), ods. 2), ods. 3) ZP a v zmysle ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa **o 1 priemerný mesačný zárobok zamestnanca; v prípade, že zamestnanec ku dňu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov.**
- 9) Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, patrí zamestnancovi **náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.**

- 10) **Za prácu nadčas** patrí zamestnancovi mzda za prácu nadčas v zmysle ustanovení ZP, resp. plat za prácu nadčas v zmysle ustanovení *zákona 553/2003*, pokiaľ zamestnanec vykonáva práce podľa *zákona 552/2003*. **Mzda za prácu nadčas patrí zamestnancovi za každú začatú ½ hodinu práce nadčas**. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna.
- 11) **Príplatok za zmenu** v zmysle ustanovení § 13 *zákona 553/2003* v dvojzmennej prevádzke zamestnávateľ určí vo výške **3% pre pedagogického, resp. odborného zamestnanca školy alebo školského zariadenia**, pre ostatných zamestnancov vo výške **3%**. Príplatok za zmenu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke zamestnávateľ určí **v maximálnej percentuálnej výške príslušného právneho predpisu**. Príplatok za zmenu vo výške **3%** patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.
- 12) Zamestnávateľ vyčlení na vyplatenie odmien zamestnancom finančné prostriedky vo výške minimálne 5% z celkového objemu rozpočtovaných prostriedkov na mzdy a platy v danom rozpočtovom roku.
- 13) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý ku dňu dovŕšenia **50 rokov** fyzického veku **odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov**, odmenu za pracovné zásluhy **v sume jedného funkčného platu zamestnanca** (v prípade, že zamestnanec je odmeňovaný podľa *zákona 553/2003*) alebo **v sume mesačnej mzdy** dohodnutej v pracovnej zmluve (v prípade, že zamestnanec je odmeňovaný podľa ZP).
- 14) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý ku dňu dovŕšenia **60 rokov** fyzického veku **odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov**, odmenu za pracovné zásluhy **v sume jedného funkčného platu zamestnanca** (v prípade, že zamestnanec je odmeňovaný podľa *zákona 553/2003*) alebo **v sume 1/2 mesačnej mzdy** dohodnutej v pracovnej zmluve (v prípade, že zamestnanec je odmeňovaný podľa ZP).
- 15) Zamestnávateľ s poukazom na ustanovenia § 8 ods. 2 *zákona NR SR č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca* a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu:
- a) v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške **50% denného vymeriavacieho základu** zamestnanca,
 - b) v období od štvrtého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške **70 % denného vymeriavacieho základu** zamestnanca.
- 16) Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení je vo výške 2 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 17) Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

- 18) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- 19) Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s odborovým orgánom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé ustanovenia Článku č. 4 Zmluvy.

Článok č. 6 Sociálna oblasť a sociálny fond

- 1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov podľa pravidiel určených ustanoveniami § 152 ZP a pravidlami dohodnutými v tejto Zmluve.
- 2) Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky predstavuje najmenej 80% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste podľa aktuálneho Opatrenia o sumách stravného Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny v trvaní 5 až 12 hodín. Zamestnávateľ je povinný prispievať na stravovanie zamestnancov v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa § 5 ods.1 písm. a) Zákona č. 283/2002 o cestovných náhradách v znení neskorších zmien a doplnkov. Takto vypočítaný príspevok zamestnávateľa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor..

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom okrem tohto príspevku aj príspevok zo sociálneho fondu v súlade s § 152 ZP a podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a to vo výške 0,30 € na jedno hlavné jedlo denne.

- 3) V prípade ak pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečuje ďalšie stravovanie zamestnanca resp. poskytuje ďalší finančný príspevok na stravovanie .
- 4) **Zamestnávateľ s poukazom na § 152 ods. 9), písm. a) ZP zabezpečuje stravovanie zamestnancov aj počas náhradného voľna, počas pracovných dní v priebehu prvých desať dní práceneschopnosti, čerpania výmery dovolenky uvedenej v Článku č. 4 ods. 9) a ods. 10) Zmluvy (5 resp. 6 týždňov) a pre zamestnancov podľa § 103 ods. 3) ZP v rozsahu 6 týždňov, ďalej počas prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu podľa § 138 ods. 2) ZP a prekážky v práci s nárokom na náhradu mzdy podľa § 141 ods. 2 ZP.**
- 5) Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka voľné (bezplatné a neprenosné) vstupenky na letné kúpalisko a tenisové kurty v rozsahu: dve vstupenky pre zamestnanca a dve vstupenky pre každú osobu žijúcu v spoločnej domácnosti so zamestnancom na letné kúpalisko a zároveň dve vstupenky pre zamestnanca a dve vstupenky pre každú osobu žijúcu v spoločnej domácnosti so zamestnancom na tenisové kurty. Zároveň zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka voľný prenájom (bezplatný, neprenosný) elektrického bicykla v prípade

voľných kapacít v rozsahu: jeden deň pre zamestnanca a jeden deň pre každú osobu žijúcu v spoločnej domácnosti so zamestnancom.

- 6) **Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu (ďalej len „fond“) postupovať podľa Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 Zmluvy.**
- 7) Zmluvné strany sa s poukazom na ustanovenie § 3 ods. 1) zákona NRSR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v platnom znení (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) dohodli, že *fond* sa bude tvoriť ako úhrn:
 - a) **povinným prídelenom vo výške 1%** zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 *zákona o sociálnom fonde*,
 - b) **ďalšieho prídelenia vo výške 0,5%** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 *zákona o sociálnom fonde*,
 - c) **ďalších zdrojov fondu** podľa § 4 ods. 2), ods. 3) *zákona o sociálnom fonde*.
- 8) Zmluvné strany sa budú pri tvorbe a čerpaní prostriedkov *fondu* riadiť rozpočtom *fondu*, ktorý pripravuje a vedie; v súlade s ustanovením § 6 ods. 1), písm. b) *zákona o sociálnom fonde* zamestnávateľ.
- 9) Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu prehľad o tvorbe a čerpaní *fondu* v polročných intervaloch.

Článok č. 7

Záverečné ustanovenia

- 1) Ustanovenia článku 6 ods. 1 až 4 tejto kolektívnej zmluvy sa primerane použijú aj na zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje iná kolektívna zmluva, a to za predpokladu, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sú pre týchto zamestnancov výhodnejšie.
- 2) Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sa subsidiárne použijú aj na tých zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje iná kolektívna zmluva, a to v rozsahu, v akom táto iná kolektívna zmluva neupravuje konkrétne pracovnoprávne podmienky alebo práva a povinnosti zamestnancov. V takom prípade sa tieto neupravené otázky spravujú ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) Zmluvné strany uzatvorili *Zmluvu* slobodne, vážne, žiadna zo strán nekonala v omyle, tiesni, či za nápadne nevýhodných podmienok. **Zmluvné strany si *Zmluvu* riadne prečítali, porozumeli jej obsahu a na znak súhlasu *Zmluvu* bez výhrad podpisujú.**
- 4) Právny úkon je urobený v predpísanej forme, prejavy vôle sú hodnoverné, dostatočne zrozumiteľné a zmluvná voľnosť zmluvných strán nie je ničím obmedzená.
- 5) 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 oboch zmluvných strán.

- 6) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní zmluvnými stranami.
- 7) *Zmluva* predstavuje úplnú dohodu medzi Zmluvnými stranami vo vzťahu k obsahu a predmetu *Zmluvy* a nahradzuje akékoľvek predchádzajúce ústne alebo písomné dojednania medzi Zmluvnými stranami týkajúce sa obsahu a predmetu *Zmluvy*.
- 8) Plnenie *Zmluvy* budú polročne vyhodnocovať Zmluvné strany na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo Zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie *Zmluvy*.
- 9) Všetky oznámenia vyplývajúce zo *Zmluvy* musia byť vo vzťahu k zmluvnej strane uskutočnené písomne, a to doporučeným listom alebo osobným doručením. V prípade poštového doručovania sa za deň uskutočnenia oznámenia považuje deň doručenia doporučeného listu poštovým úradom, na adresu danej Zmluvnej strany uvedenej v Článku č. 1. *Zmluvy*. Účinky doručenia písomných oznámení nastávajú aj vtedy, ak adresát (príjemca) oznámenia si toto nevyzdvihol v odbernej lehote, alebo prevzatie odmietol.
- 10) V prípade, ak niektoré ustanovenie *Zmluvy* sa z akéhokoľvek dôvodu stane neplatné, neúčinné alebo nevynútiteľné (obsoletné), nemá a ani nebude to mať za následok neplatnosť, neúčinnosť alebo nevynútiteľnosť ostatných ustanovení *Zmluvy*. Zmluvné strany sú povinné v dobrej viere, rešpektujúc zásady kolektívneho vyjednávania rokovať tak, aby bolo neplatné, neúčinné alebo nevynútiteľné ustanovenie písomne nahradené iným ustanovením, ktorého vecný obsah bude zhodný alebo čo najviac podobný ustanoveniu, ktoré je nahrádzované, pričom účel a zmysel *Zmluvy* musí byť zachovaný.
- 11) Pokiaľ niektorá zo všeobecnezáväzných právnych noriem (zákon, Vyhláška), na ktorú *Zmluva* odkazuje, stratí v rámci legislatívneho procesu platnosť, účinnosť alebo bude zrušená, či už v celku alebo v časti týkajúcej sa citovaných ustanovení, v takomto prípade pre účely tejto *Zmluvy* platia ustanovenia všeobecne záväzného právneho predpisu, ktorý neúčinnú právnu normu, resp. jej časť obsahovo nahrádza, dopĺňa alebo mení.
- 12) *Zmluvu* je možné meniť a/alebo prípadne zrušiť, dopĺňať výlučne písomnými dodatkami podpísanými všetkými Zmluvnými stranami. Pri takejto zmene *Zmluvy* sa podľa § 8 ods. 5) *Zákona* postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.
- 13) Práva a povinnosti Zmluvných strán vyplývajúce z tejto *Zmluvy* prechádzajú na právnych nástupcov Zmluvných strán.
- 14) Nadpisy sú uvádzané len pre prehľadnosť a nemajú vplyv na výklad tejto *Zmluvy*.
- 15) Zmluvné strany sa zaväzujú urovnať všetky spory vzniknuté v súvislosti so *Zmluvou* predovšetkým dohodou.
- 16) ***Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami***, pričom je v súlade s § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov povinne zverejňovanou zmluvou a ***účinnosť nadobúda 1. mája 2025, nie však skôr ako dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia***.

- 17) Práva o povinnosti vyplývajúce zo *Zmluvy* nie je možné uplatňovať za obdobie do nadobudnutia účinnosti *Zmluvy*. Nepravá retroaktivita sa v súvislosti so *Zmluvou* neuplatňuje.
- 18) Dňom nadobudnutia účinnosti *Zmluvy* sa rušia všetky predchádzajúce zmluvné vzťahy medzi Zmluvnými stranami uzavreté vo forme podnikových kolektívnych zmlúv, okrem iných aj zmluvný vzťah Zmluvných strán vyplývajúci z Kolektívnej zmluvy pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (miest a obcí) a podnikateľských organizácií, ktorých zriaďovateľom alebo zakladateľom je mesto (obec) zo dňa 17. mája 2004 v znení neskorších Dodatkov a Doplnkov.
- 19) *Zmluva* sa uzatvára na obdobie od dňa nadobudnutia účinnosti *Zmluvy* podľa ods. 11) do 31. decembra 2028.
- 20) Príslušný odborový orgán je v zmysle § 5 ods. 5 *Zákona* povinný oboznámiť zamestnancov s obsahom *Zmluvy* najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.
- 21) *Zmluva* je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Dva rovnopisy pre každú zo Zmluvných strán.
- 22) Neoddeliteľnou súčasťou *Zmluvy* je príloha č. 1: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.
- 23) Neoddeliteľnou súčasťou *Zmluvy* je príloha č. 2 : Uznesenie č. 3/2025 zo zasadnutia odborového orgánu – Závodného výboru Sloves pri MsÚ v Hnúšti zo dňa 14.4.2025.

V Hnúšti dňa 28.4.2025

.....
za zamestnávateľa:
Mgr. Diana Vojenčiaková
riaditeľka

.....
za odborový orgán:
Mgr. Miloš Barto
predseda odborového orgánu

.....
za odborový orgán
Jarmila Kysel'ová
úseková dôverníčka