

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2019

v súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a predpisov, § 231 zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a predpisov

medzi

ZAMESTNÁVATEĽOM:

Mesto Hurbanovo

zastúpené Mgr. Petrom Závodským – primátorom mesta

a

ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU:

Základná organizácia Odborového zväzu SLOVES pri Meste Hurbanovo

zastúpená Mgr. Rolandom Hulkom – predsedom základnej organizácie

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok I.

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1999 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 20 ods. 20.1 prvá veta stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 25 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 26. 02. 2019, ktorým závodný výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Rolanda Hulku a Darinu Mésárošovú.

2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“ namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok II.

Uznanie odborovej organizácie u zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strany tejto kolektívnej zmluvy.

Článok III.

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a končí 31. 12. 2019. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok IV.

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú k doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok V.

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok VI.

Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok VII.

Pracovný pomer, pracovný čas

Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť nad ustanovený rámec v zmysle § 48 ods. 2 ZP (§ 48 ods.4 písm. d) zamestnancom vykonávajúcim aktivačnú činnosť v zmysle § 52 zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách v zamestnanosti, zamestnancom vykonávajúcich sociálnu činnosť v teréne a zamestnancom v chránenej dielni.

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

Pre zamestnancov mestskej polície okrem zamestnancov chránenej dielne platí v súlade s §§§ 90,91,92 ZP nepretržitá prevádzka.

Pracovná zmena: v trvaní 12 hod. - od 7.00 hod. do 19.00 hod.
- od 19.00 hod. do 7.00 hod.

Čistý pracovný čas je 10,5 hod..

Prestávka v práci: prestávka v práci v rozsahu 30 minút po 5 hodinách služby sa predlžuje o ďalších 60 minút, na ktorú má nárok po 8 hodinách od nástupu do služby (30 min. + 60 min.) – prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

Článok VIII.

Dovolenka

Zamestnancom sa predlžuje základná výmera dovolenky o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Článok IX.

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ). Zamestnávateľ poskytne odmeny zo **Sociálneho fondu** pracovníkom, ktorí sú v pracovnom pomere Mesta Hurbanovo:

- pri životnom jubileu 50, 55 a 60 rokov veku vyplatí zamestnávateľ odmenu vo výške 50,- €,
 - pri pracovnom jubileu 25, 30, 35, 40, 45 rokov za každý odpracovaný rok vyplatí zamestnávateľ sumu vo výške 3,- €.
2. Zamestnávateľ vytvorí fond odmien na odmeňovanie zamestnancov na príslušný kalendárny rok. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy. V rámci odmeňovania zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok X.

Príplatky, náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o príplatek v zmysle § 19 OVZ.

3. Zamestnancovi patrí príplatok za prácu v noci, v sobotu alebo nedeľu, vo sviatok v zmysle OVZ

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Článok XI.

Výplata platu, zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne spravidla v 10. deň – najneskôr posledný deň - po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch na území Slovenskej republiky podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni MsÚ Hurbanovo.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, v prospech účtu ZO SLOVES pri Meste Hurbanovo vo výške 65 % a v prospech účtu SLOVES (SK25 0900 0000 0000 1148 2025; VS:1401070401, KS:0558, ŠS:MRR, Správa pre prijímateľa: ZO Mesto Hurbanovo), republiková centrála, Bratislava, Vajnorská 1 vo výške 35 % vždy do 20. dňa kalendárneho mesiaca.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok XII.

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom (ktorí nepoberajú starobný dôchodok) s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP vo výške jedného funkčného platu (okrem zamestnancov, ktorí už poberajú starobný dôchodok).

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok; predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné vo výške troch funkčných plátov zamestnanca.

Článok XIII.

Doplňkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie je 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom k životným poisťkám na čiastočnú úhradu. Výška príspevku poistenia je 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
3. Zamestnávateľ bude prispievať pre zamestnanca len na jeden druh poistenia.

Článok XIV. *Ďalšie výhody*

Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom a zamestnancom MŠ Hurbanovo zľavu vo výške 10 % na služby poskytované úsekom služieb, max. výška zľavy pre zamestnanca na jeden kalendárny rok je 67,- €. Zľavy sa poskytnú len na služby vykonávané na majetku zamestnanca.

Tretia časť ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

Článok XV. *Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie*

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku IV. ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku IV. ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t.j. štrajk a výluku pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Práva zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok XVI. *Riešenie kolektívnych sporov*

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo).

Článok XVII.

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok XVIII.

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ bezplatne priestory a technické vybavenie v primeranom rozsahu na jej činnosť a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti.

Článok XIX.

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa ,
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

b) informovať a prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však 5 pracovných dní v roku.

Článok XX.

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku XI. tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok XXI.

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- b) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- d) zisťovať a odstraňovať príčinu pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- e) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- f) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv (v zmysle schváleného návrhu na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov),
Pracovný odev a obuv sa poskytuje i administratívnym zamestnancom pracujúcim aj v teréne až po osobitnom posúdení (každý prípad jednotlivito) a odsúhlasení zamestnávateľom a výborom ZO OZ,
- g) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- h) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- i) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZ,
- j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo na pracoviskách.

Článok XXII.

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia,
- c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s legislatívou SR.

Článok XXIII.

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) uhradiť povinné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) vybaviť pracoviská s príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok XXIV.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a volených funkcionárov ich rodinných príslušníkov a dôchodcov (bývalých zamestnancov) rekreáciu vrátane detskej. V rámci regenerácie pracovníkov zamestnávateľ umožní zorganizovať maximálne 2 x ročne športovo-branné podujatie počas pracovnej doby – zúčastneným zamestnancom poskytne voľno s náhradou mzdy.

2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Neplatené voľno sa poskytuje až po vyčerpaní dovolenky.

3. Zamestnávateľ umožní v prípade voľnej kapacity využívanie vlastného rekreačného zariadenia aj pre dôchodcov – bývalých zamestnancov a volených funkcionárov. Poradovník

účastníkov pobytu v rekreačnom zariadení zostavuje závodný výbor; schvaľuje primátor mesta.

4. Zamestnávateľ prispeje so sociálneho fondu na aktivity uvedené v zásadách sociálneho fondu pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, dôchodcov-bývalých zamestnancov a volených funkcionárov.

5. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu (okrem príspevku so sociálneho fondu) v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,- € na kalendárny rok (§152a ZP) na základe žiadosti zamestnanca podanej najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov.

6. Príspevok bude vyplatený v najbližšom výplatnom termíne po podaní žiadosti.

Článok XXV.

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie (§ 152 ZP). V zmysle tejto povinnosti zamestnávateľ poskytne zamestnancom MsP (len príslušníkom MsP), úseku služieb (len robotníkom), odpadového hospodárstva (len robotníkom), robotníkom (s domovníckymi prácami, údržbár, elektrikár mimo sídla MsÚ) a spoločného stavebného úradu, ktorí vykonávajú odborné činnosti mimo územia mesta Hurbanovo Le cheque Dejener lístky. Ostaným zamestnancom a voleným funkcionárom budú poskytnuté lístky Le cheque Dejener – 5 ks/na mesiac (pre zamestnanca so 100 % úväzkom, pre zamestnancov s 50 % úväzkom 3 ks/na mesiac) – a ostatné lístky do kuchyne MsÚ. Výška stravného bude 3,60 €. Za podmienok dodržiavania príslušných hygienických, zdravotných a iných noriem všetci zamestnanci, volení funkcionári a dôchodcovia - bývalí zamestnanci majú nárok stravovať sa v jedálni MsÚ Hurbanovo. Ceny jedál musia byť zachované bez zisku pre prevádzkovateľa. Tento nárok zostáva zachovaný aj dôchodcom - bývalým zamestnancom a voleným funkcionárom. Ponuka denného menu bude pozostávať z možnosti výberu dvoch hlavných jedál. Zamestnávateľ umožní odber stravy do obedára.

2. Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie v sume 55 % ceny jedla pre zamestnancov, dôchodcov - bývalých zamestnancov a volených funkcionárov.

3. Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom, dôchodcom - bývalým zamestnancom a voleným funkcionárom na závodné stravovanie finančné prostriedky na jedno hlavné jedlo vo výške 0,1 € zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne stravovanie pre zamestnancov a volených funkcionárov aj v prípade ich dočasnej pracovnej neschopnosti.

4. Zamestnávateľ a Závodný výbor ZO OZ budú pravidelne preverovať úroveň závodného stravovania, ako aj dodržiavanie zásad správnej výživy s príslušnými opatreniami na ďalšie skvalitnenie, ako aj dodržanie hygieny spotrebných noriem.

Článok XXVI.

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie podľa § 153 ZP a dbajú na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami dosiahnutej kvalifikácie.

2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu zamestnávateľ bude poskytovať pracovné úľavy podľa § 140 ZP.

Článok XXVII. *Sociálny fond*

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % (§ 3 ods. 1 písm. b/ bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.) zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za bežný kalendárny rok. Finančné príspevky – dary, odmeny – budú vyplatené v deň výplaty, ako jej súčasť. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok XXVIII. *Záverecné ustanovenia*

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ môžu vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia.

2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. januára 2019 okrem článkov XXIII. a XXV., ktoré nadobúdajú účinnosť od 1. apríla 2019.

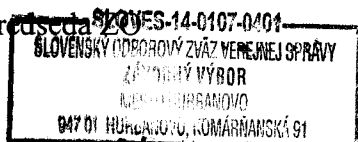
V Hurbanove dňa 14. 03. 2019

Za odborovú organizáciu:



Mgr. Roland Hulko

predseda ZO



Za zamestnávateľa:



Mgr. Peter Závodský
primátor mesta

**Zásady tvorby a použitia
sociálneho fondu pre zamestnancov, dôchodcov –
bývalých zamestnancov a volených funkcionárov
mesta Hurbanovo a MŠ Hurbanovo na rok 2019**

Článok I. *Všeobecné ustanovenia*

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku a voleným funkcionárom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledovného obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo účtu: 3804442019/5600, prostriedky sa prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca prvého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - Ing. Margita Rechterisová.

Článok II. *Rozpočet sociálneho fondu*

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2019	
Povinný prídely vo výške 1,5 % od 1. 1. - do 31. 12. 2019	16.000,- €
Zostatok z roku 2018	2.881,24 €
	<hr/> <hr/> 18.881,24 €
2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019	
sociálna výpomoc nenávratná	300,- €
odmeny	2.500,- €
liečebná starostlivosť	300,- €
kultúrno-spoločenská, vzdelávacia činnosť a iné	750,- €
relaxačno-rekreačné pobyty	5.031,24 €
stravovanie	3.000,- €
ďalšia soc. politika	7.000,- €
	<hr/> <hr/> 18.881,24 €

Článok III.

Použitie a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu

Zamestnávateľ zaručuje pri nerovnomernom čerpaní vykrytie do výšky zostatku ročného prídelu do sociálneho fondu.

Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom, voleným funkcionárom mesta a dôchodcom - bývalým zamestnancom na závodné stravovanie finančné prostriedky na jedno hlavné jedlo vo výške 0,1 € zo sociálneho fondu.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) vo výške 65,- €.
- V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane vo výške do 65,- €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne resp. overeného znalca o výške škody
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- fotokópia listu vlastníctva o nehnuteľnosti

2. Sociálna výpomoc na pohrebné trovy v prípade úmrtia zamestnanca – pozostalým, ktorí zabezpečujú pohreb zomrelého zamestnanca vo výške 100,- €.

Relaxačno - rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na poznávacie a rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou vo výške 50 % ceny zájazdu pre zamestnanca a ich jedného rodinného príslušníka raz ročne (t.j. len na jeden pobyt).

Výška prenájmu za rekreačné zariadenie je stanovená v Zásadách hospodárenia a nakladania s majetkom Mesta Hurbanovo.

Kultúra, spoločenská, vzdelávacia činnosť a iné

- Zamestnancom a ich rodinným príslušníkom na služby využívané na regeneráciu pracovnej sily na kultúrne a športové podujatia spolu do výšky 15,- € na kalendárny rok (príspevok sa vypláti po predložení dokladu o zaplatení).
- Zamestnancom jednorázový príspevok vo výške 7,- € (vstupné a občerstvenie) (príspevok sa vypláti na základe zoznamu predloženého zamestnávateľom)

Dary a odmeny

Zo sociálneho fondu možno poskytovať odmeny pri splnení týchto podmienok:

- ako odmeny pri pracovnom jubileu 25, 30, 35, 40, 45 rokov a to za každý rok sumu vo výške 3,- €. Vyplácanie odmien sa bude robiť priebežne podľa mesiacov, v ktorých jubileum dosiahli,

- ako odmeny pri životnom jubileu 50, 55 a 60 rokov vo výške 50,- €,

Liečebná starostlivosť

Príspevok na okuliare vo výške 33,- € raz za päť rokov. Zamestnávateľ ďalej prispeje finančnou čiastkou, ktorej výška predstavuje daňové zaťaženie z príspevku sociálneho fondu.

Realizácia ďalšej sociálnej politiky (§ 7, ods. 1, písm. h) zák.č. 152/1994 Z.z.)

1. Príspevok na starostlivosť pre zamestnanca s trvalým pracovným pomerom (vzhl'ad, ošatenie) vo výške min. 50,- €/na 100 %, -ný úväzok na odpracovaných 12 mesiacov v danom roku. Zamestnancom s čiastočným úväzkom a zamestnancom dlhodobo PN (nad 2 celé mesiace nepretržite) bude prislúchať alikvótna čiastka.

Príspevok bude vyplácaný k 15. decembru príslušného kalendárneho roka pre zamestnancov, ktorí odpracovali min. 2 mesiace s úväzkom min. 50 % v predchádzajúcom kalendárnom roku k danému roku udelenia príspevku.

Článok IV.

Záverečné ustanovenia

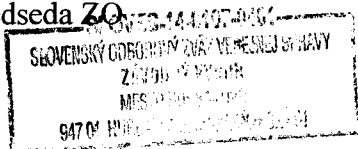
1. Tieto zásady sú súčasťou kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyhlasujú, že tieto zásady si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
3. Tieto zásady nadobúdajú platnosť dňom podpisania zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. januára 2019.

V Hurbanove dňa 14. 03. 2019

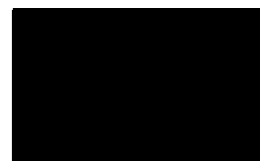
Za odborovú organizáciu:



Mgr. Roland Hulko
predseda ZO



Za zamestnávateľa:



Mgr. Peter Závodský
primátor mesta