

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Svätý Jur, zastúpené Ing. Šimonom Gaburom, primátorom mesta
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia SLOVES pri MsÚ Svätý Jur, zastúpená predsedkyňou
závodného výboru Ing. Annou Metkeovou**

na druhej strane

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.

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,

- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (podnikový výbor) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku v rozsahu najviac dva pracovné dni v kalendárnom roku.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 Zákonníka práce

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

Článok 12

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

Z: ukladá § 12 zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a § 84 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

Zamestnanci mesta vo funkcii mestského policajta majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas s uplatnením § 87 ods. 2 Zákonníka práce a § 94 ods. 3 písm. e) a f) Zákonníka práce.

Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 a § 87 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnom záujme.

Článok 14

1. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre pracovisko Mestský úrad:

pondelok, utorok, štvrtok	od 07,30 hod. do 16,00 hod
streda	od 08,00 hod. do 17,30 hod
piatok	od 07,30 hod. do 12,00 hod.

V mesiacoch jún až september, môže zamestnávateľ vzhľadom na poveternostné podmienky stanoviť odlišné rozvrhnutie pracovného času pre jednotlivé pracoviská.

b) pre pracovisko školská jedáleň:

pondelok – piatok	od 06,30 hod. do 15,30 hod.
-------------------	-----------------------------

c) pre pracovisko materské školy:

Pracovná doba je určená v organizačnom poriadku príslušnej MŠ, ktorý je schválený zriaďovateľom, v rozsahu od 06.00 hod do 21.00 hod.

d) pre pracovisko Mestská polícia:

Pracovná doba je určená v Organizačnom poriadku Mestskej polície, ktorý je schválený zriaďovateľom a podľa rozpisu služieb za podmienok v zmysle Zákonníka práce.

e) pre pracovisko Mestská knižnica:

pondelok	od 08.30 hod. do 18.00 hod.
utorok	od 08.00 hod. do 16.00 hod.
streda	od 08.00 hod. do 18.00 hod.
štvrtok	od 08.00 hod. do 16.00 hod.
piatok	od 08.00 hod. do 12.00 hod.

2. Zamestnávateľ môže zaviesť konto pracovného času (spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času) na základe Dohody o zavedení konta pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času obsahuje povinnosti a náležitosti zavedenia konta pracovného času, dohoda musí byť písomná a tvorí súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Z: upravuje ust. § 86, § 87, 87a, § 90 a § 94 Zákonníka práce

Článok 15

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- pre organizáciu max. 150 hodín za rok.

Z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ dohodnúť výkon práce nadčas v rozsahu najviac 400 hodín.

Z: ukladá ust. § 97 Zákonníka práce

Článok 16

a) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

b) Dovolenka učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnom záujme.

Článok 17

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi:

- a) pracovné voľno s náhradou mzdy pre zamestnancov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa, ktoré v kalendárnom roku dovŕši max. 16 rokov a to na prvý a posledný deň v školskom roku,
- b) pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 dni v kalendárnom roku na získanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca, ktoré nie sú v súlade s potrebou zamestnávateľa.

Z : umožňuje § 141 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 18

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní týchto prác:

- hlavný kontrolór
- učiteľka v materskej škole, ktorá je poberateľom starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku
- pracovníci zamestnaní na základe dohody s ÚPSVaR v súlade so zákonom č. 5/2004 Z.z.

Z : umožňuje § 48 ods.4 písm. d) Zákonníka práce

Článok 19

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2. Odstupné poskytne zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu platu, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Z : umožňuje ust. § 76 Zákonníka práce, § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 20

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení, a ak uvedenú skutočnosť zamestnanec nahlási pred uzavretím rozpočtu na príslušný rok.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške vo výške jedného funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 Zákonníka práce, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, a ak uvedenú skutočnosť zamestnanec nahlási pred uzavretím rozpočtu na príslušný rok.

3. V prípade, že táto skutočnosť nebude pri príprave rozpočtu na príslušný rok zohľadnená, odchodné nad ustanovený rozsah bude po schválení zmeny v rozpočte.

Z: umožňuje § 76a Zákonníka práce, § 13b zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 21

Zamestnávateľ bude predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch na základe písomnej požiadavky závodného výboru maximálne 1 x polročne.

Z: ukladá ust. § 47 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení zmien a doplnení (ďalej len „zákon o odmeňovaní“). Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek v súlade so zákonom o odmeňovaní.

Článok 24

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zákona 553/2003 Z.z.

Článok 25

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- osobný príplatok sa priznáva po troch mesiacoch od nástupu do zamestnania (vo výnimočných prípadoch môže byť priznaný ihneď po nástupe do zamestnania)
- kvalitné vykonávanie pridelených pracovných činností,
- vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností
- rozsah finančných prostriedkov schválených v rozpočte mesta na príslušný rok.

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka, vždy k 1.1. príslušného roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Z: vyplýva z ust. § 10 zákona 553/2003 Z.z.

Článok 26

1. Príplatok za zmenu patrí zamestnancov pri vykonávaní týchto prác :
 - a) Učiteľky v materskej škole
 - b) Príslušníci mestskej polície
 - c) Pracovník mestskej knižnice
2. Príplatok podľa čl.26 ods. 1 písm. a) je stanovený vo výške 12 eur mesačne.
3. Príplatok podľa čl. 26 ods. 1 písm. b) je stanovený vo výške 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Príplatok podľa čl.26 ods. 1 písm. c) je stanovený vo výške 10 eur mesačne.

Z: umožňuje ust. § 13 zákona 553/2003 Z.z.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

2. Odmena podľa ods. 1 tohto článku patrí zamestnancovi, ktorý ku dňu dosiahnutia 50 rokov a 60 rokov veku je minimálne jeden rok zamestnancom v pracovnom pomere zamestnávateľa bez prerušenia.

Z: umožňuje ust. § 20 písm. c) zákona 553/2003 Z.z.

Článok 28

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d), e), f) a g) zákona o odmeňovaní vyčlení potrebnú čiastku z objemu mzdových prostriedkov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za :

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností
- b) za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
- c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri živelnej udalosti (napr. požiar, povodeň)

Jednorazové odmeny sa poskytujú na základe písomného návrhu na poskytnutie odmeny s odôvodnením príslušného vedúceho.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona 553/2003 Z.z.

Článok 29

1. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, môže zamestnávateľ určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) pre pracovné činnosti vykonávané pracovníkmi v zmysle § 3 ods. 1 písm. b) zákona o odmeňovaní:

- upratovačka a školníčka v školskom zariadení,
- kuchárka a pomocná kuchárka v školskej jedálni a výdajni stravy,

Zamestnávateľ týmto zamestnancom určí tarifný plat z najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil.

- b) pre pracovné činnosti vykonávané pracovníkmi v zmysle § 3 ods. 1 písm. b) zákona o odmeňovaní:

- pracovníci účtovného strediska 3 – robotníci, parkári.
- upratovačka MsÚ

Zamestnávateľ týmto zamestnancom môže určiť tarifný plat z vyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil.

2. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, môže zamestnávateľ určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, v závislosti od dĺžky započítanej praxe do platového stupňa zvýšeného maximálne o dva stupne ako mu prislúcha pre tento okruh zamestnancov:

- pre pracovné činnosti vykonávané pracovníkmi vedenými v účtovnom stredisku č. 2 – mestský úrad, v zmysle § 3 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní.

Z: umožňuje § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z.

Článok 30

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

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere a pre primátora mesta Svätý Jur stravovanie formou :

- a) Na pracovisku Prostredná ulica č. 29 – poskytnutím stravovacích poukážok
- b) Na pracoviskách MŠ – poskytnutím stravovacích poukážok
- c) Na pracovisku ŠJ – vo vlastných jedálňach a výdajniach stravy
- d) Na pracovisku Mestská knižnica – poskytnutím stravovacích poukážok

Z: umožňuje ust. § 152 Zákonníka práce

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 31 písm. a), b) a d) tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas náhradného voľna, dovolenky, dôležitých osobných prekážok v práci v súlade s § 141 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, školenia.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce

Článok 33

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvej a druhej dočasnej pracovnej neschopnosti v príslušnom kalendárnom roku náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu. Náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa pracovnej neschopnosti. V prípade tretej a ďalšej dočasnej pracovnej neschopnosti v príslušnom kalendárnom roku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu vo výške ustanovenej príslušným predpisom.

2. Nárok na náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa ods. 1 tohto článku patrí zamestnancovi, ktorý k prvému dňu dočasnej pracovnej neschopnosti je minimálne jeden rok zamestnancom v pracovnom pomere zamestnávateľa bez prerušenia. Zamestnanec, ktorý k prvému dňu dočasnej pracovnej neschopnosti je zamestnancom v pracovnom pomere zamestnávateľa menej ako jeden rok má nárok na náhradu príjmu vo výške ustanovenej príslušným predpisom od prvej dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

3. Ak sa zamestnanec stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo dôsledku zneužitia iných návykových látok, postupuje sa podľa § 8 ods. 3 zákona 462/2003 Z.z. a neuplatňuje sa znenie ods. 1 tohto článku.

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnom záujme

Článok 34

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom služobné motorové vozidlá na súkromné účely v prípade výnimočných životných situácií, ktorými sa rozumie :

- svadba (vlastná alebo dieťaťa pracovníka)
- doprava do zdravotného zariadenia (poúrazové stavy, pôrodnica)
- pohreb v rodine pracovníka
- sťahovanie (vlastné alebo dieťaťa pracovníka)
- stavebné práce (vlastné alebo dieťaťa pracovníka)

Za použitie vozidla bude vyúčtovaná náhrada za spotrebované pohonné hmoty :

osobné motorové vozidlo 0,18 €/km

nákladné motorové vozidlo 0,30 €/km

Pri použití motorových vozidiel na súkromné účely, sa bude postupovať podľa Vnútroorganizačnej smernice č. 17 o Využívaní služobných motorových vozidiel.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom technické zariadenie, ktoré sú vlastníctvom mesta (miešačka, kosačka a pod.). Pre zapožičanie technických zariadení zamestnancom sa vyúčtuje náhrada za minutý spotrebovaný materiál.

Časť VI.

Sociálny fond

Článok 35

Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení jeho neskorších novelizácií.

Článok 36

Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancov dohodne zamestnávateľ v rámci nasledujúcich ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy. Sociálny fond sa eviduje na dvoch účtoch samostatne pre zamestnancov pracoviska Prostredná 29 a Mestskej knižnice a samostatne pre zamestnancov školstva.

Z: ukladá § 7 ods. 4 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok 37

Tvorba sociálneho fondu :

- a) povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 154/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 154/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 38

Zamestnanci mesta, z ktorých miezd sa vytvára sociálny fond majú nárok na nasledovné použitie, čerpanie sociálneho fondu podľa dôležitosti vzniku nároku :

- a) príspevok na stravovanie
- b) príspevok na dopravu do zamestnania a späť
- c) vianočná kolekcia, prípadne vecný dar
- d) príspevok pri životnom jubileu dovŕšenia 40, 50, 55 a 60 rokov a pri prvom odchode do dôchodku.
- e) príspevok na sociálnu výpomoc
- f) príspevok na kultúrnu činnosť
- g) príspevok na športovú činnosť
- h) poskytnutie nealkoholických nápojov na spotrebu na pracovisku
- i) príspevok na regeneráciu pracovných síl

Podmienky čerpania sociálneho fondu

Článok 39 Príspevok na stravovanie

Výška príspevku na stravovanie pre zamestnancov pracoviska:

- a) Prostredná 29 je **0,30 eura** na jednu stravovaciu poukážku
- b) MŠ je **0,30 eura** na jednu stravovaciu poukážku
- c) ŠJ je **0,30 eura** na jeden obed vo vlastnej jedálni alebo výdajni stravy
- d) Mestská knižnica je **0,30 eura** na jednu stravovaciu poukážku

Článok 40 Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

1. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť sa poskytne zamestnancovi, ktorý spĺňa podmienky v zmysle § 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde a preukáže nárok na príspevok.
2. Preukázanie nároku spočíva v dokladovaní, že zamestnanec dochádza do zamestnania spôsobom dopravy, ktorý zakladá nárok na príspevok, a tiež musí preukázať mesačnú výšku výdavkov.
3. Príspevok sa priznáva vždy za predchádzajúci mesiac po preukázaní nároku v zmysle ods. 1. a 2. najneskôr do 5. kalendárneho dňa mesiaca.

Článok 41

Vianočná kolekcia

Z prostriedkov sociálneho fondu sa každému zamestnancovi, ktorý pracuje v hlavnom pracovnom pomere poskytne vianočná kolekcia alebo vecný dar vo výške **10,- eur**.

Článok 42

Príspevok pri životnom jubileu a odchodu do dôchodku

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu zamestnancom :

- a) Pri prvom odchode do dôchodku vecný alebo finančný dar v hodnote **50,- eur**
- b) Pri životnom jubileu 40 rokov vecný alebo finančný dar v hodnote **50,- eur**
- c) Pri životnom jubileu 50 rokov vecný alebo finančný dar v hodnote **50,- eur**
- d) Pri životnom jubileu 55 rokov vecný alebo finančný dar v hodnote **50,- eur**
- e) Pri životnom jubileu 60 rokov vecný alebo finančný dar v hodnote **50,- eur**

Článok 43

Príspevok na sociálnu výpomoc

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť z prostriedkov sociálneho fondu :

- a) Jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí pracovníka do výšky **35,- eur**
- b) Jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) do výšky **35,- eur**.
- c) Sociálna výpomoc pri úrazoch pracovníka, ktoré si vyžadujú dlhodobú liečbu **maximálne do výšky 100,- eur** na pokrytie nevyhnutných nákladov spojených s liečením. O výške rozhodne štatutárny orgán. Zamestnanec je povinný zdokladovať poskytnutý príspevok.
- d) Jednorazová nenávratná výpomoc na preklenutie krátkodobej ťaživej finančnej situácie **maximálne do výšky 35,- eur**. V mimoriadnych závažných prípadoch (havária, prírodné pohromy, povodne a pod.) sa poskytne príspevok **maximálne do výšky 165,- eur**.

2. O výške sociálnej výpomoci rozhodne päťčlenná komisia vytvorená z 2 zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborov a z 3 zamestnancov, ktorí sú členmi odborov. Kritériami pre poskytovanie sociálnej výpomoci sú :

- dosiahnutý príjem žiadateľa za posledný rok
- počet detí žiadateľa

Sociálna výpomoc sa poskytne na základe žiadosti osamelému rodičovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa raz za 2 roky a ostatným žiadateľom raz za 3 roky.

Každý prípad sa bude posudzovať individuálne a podľa okolností. Komisia pri rozhodovaní musí brať do úvahy i stav finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu. Účet sa nesmie prekročiť.

Komisiu stanoví predseda odborov.

3. Návrh na poskytnutie sociálnej výpomoci predloží komisia zamestnávateľovi na schválenie.

Článok 44

Príspevok na kultúrnu činnosť

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu príspevok na kultúrne podujatia, divadelné, filmové predstavenia, koncerty, podujatia spoločenského rázu organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou (spoločné posedenia pri príležitosti dňa matiek a pod.).

Článok 45

Príspevok na športovú činnosť

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu príspevok na usporadúvanie branno-športových aktivít (tenis, kolky, plávanie ...).

Článok 46

Poskytnutie nealkoholických nápojov na spotrebu na pracovisku

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov nealkoholické nápoje na spotrebu na pracovisku v sume na jedného pracovníka **17,- eur / rok**.

Uvedené bude poskytnuté v termíne do 31.7. príslušného roka, v alikvotnej časti podľa odpracovaných mesiacov príslušného zamestnanca.

2. Pre zamestnancov, ktorí pracujú v sťažených podmienkach sa zvyšuje prídel pitného režimu podľa ods.1 nasledovne :

- a) Pracovníci technického úseku (robotníci) pracujúci mimo budovy – 1 minerálna alebo pramenitá voda / 1 pracovník / 1 pracovný deň počas mesiacov jún, júl, august.
- b) Kuchárky – 1 minerálna alebo pramenitá voda / 1 pracovník / 1 pracovný deň počas mesiacov jún, júl.

Ustanovenie ods. 2. platí len za odpracované dni. Za dni počas ktorých pracovník čerpal dovolenku, alebo prekážku v práci v dĺžke viac ako polovicu pracovnej doby príslušného dňa, príslušný prídel pitného režimu mu neprináleží.

Článok 47

Príspevok na regeneráciu pracovných síl

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok zo sociálneho fondu, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, jednorázovo vo výške **35,- eur** na zabezpečenie služby na regeneráciu pracovnej sily.

Zamestnanci, ktorí nastúpili do pracovného pomeru v priebehu roka majú nárok na príspevok v alikvotnej časti s odrátaním nástupnej doby 3 mesiacov ($1/12 \times$ počet mesiacov znížených o 3 mesiace).

Zamestnancom, ktorí končia pracovný pomer so zamestnávateľom v priebehu roka, sa príspevok poskytuje v alikvotnej časti podľa odpracovaných mesiacov príslušného zamestnanca, pokiaľ je ku dňu poskytnutia príspevku o tejto skutočnosti zamestnávateľ informovaný.

Článok 48

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (napr. organizovanie zájazdov, poskytovanie príspevku na dovolenku, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie a i.).

Článok 49

Hospodárenie so Sociálnym fondom

1. Pravidlá a podmienky používania sociálneho fondu upravuje zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou. O čerpaní fondu v zmysle tejto Kolektívnej zmluvy rozhoduje zamestnávateľ na návrh odborovej organizácie.

2. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom účte. Príkazy na úhradu výdavkov zo sociálneho fondu podpisuje primátor mesta spolu s ďalšou poverenou osobou, alebo dvaja poverení pracovníci.

3. O príspevku v zmysle článkov 44, 45 a 48 :

- a) do výšky **200,- eur** rozhoduje trojčlenná komisia vytvorená z 2 zamestnancov, ktorí sú členovia odborov a z 1 zamestnanca, ktorí nie je členom odborov.
- b) nad **200,- eur** rozhoduje závodný výbor so zamestnávateľom .

Článok 50

1. Na poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu nie je právny nárok. Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom (zákon 365/2004 Z.z.) pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.

2. Príspevky podľa čl. 41 až 48 budú poskytnuté zamestnancom, ktorí ku dňu poskytnutia príspevku odpracovali v pracovnom pomere u zamestnávateľa šesť mesiacov nepretržite.

3. Príspevky podľa čl. 42 až 48 budú poskytnuté zamestnancom v alikvotnej časti podľa výšky pracovného úväzku.

4. V prípade vyčerpania sociálneho fondu zanikajú všetky nároky a práva na čerpanie sociálneho fondu. V prípade poklesu stavu finančných prostriedkov na osobitnom účte pod sumu **200,- eur** sa bude poskytovať len príspevok na stravovanie v zmysle článku 39 tejto Kolektívnej zmluvy.

5. Zamestnancom, ktorí sú dlhodobo PN, na materskej alebo rodičovskej dovolenke sa poskytnutie príspevkov podľa čl. 41 až 48 bude posudzovať individuálne.

Článok 51

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

Z: umožňuje ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 51

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 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 52

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 53

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

Článok 54

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

Článok 55

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 56

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

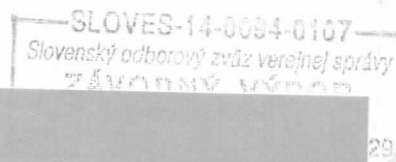
Článok 57

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Vo Svätom Jure, dňa 31.12.2018



Ing. Šimon Gabura
primátor mesta



Ing. Anna Metkeová
predsedkyňa ZO SLOVES
pri MsÚ Svätý Jur