

V súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**M E S T O   H A N D L O V Á**  
zastúpené primátorkou mesta Mgr. Silviou Grúberovou  
**M E S T S K Á   K N I Ž N I C A   H A N D L O V Á** (ďalej aj ako „MsK“)  
zastúpená riaditeľkou MsK Mgr. Danielou Mikulášovou  
**D O M   K U L T Ú R Y   H A N D L O V Á** (ďalej aj ako „DK“)  
zastúpený riaditeľkou DK Mgr. Jarmilou Žiškovou

na jednej strane

a

**Z Á K L A D N Á   O D B O R O V Á   O R G A N I Z Á C I A   S L O V E S   p r i   M E S T S K O M   Ú R A D E   V   H A N D L O V E J**

zastúpená

**predsedníčkou   závodného   výboru   Mgr. Oľgou Ondrišovou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

## **K O L E K T Í V N U   Z M L U V U**

**na roky 2022 - 2024**

s týmto zameraním:

- I.      Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- II.     Pracovnoprávne vzťahy,
- III.    Platové podmienky,
- IV.    Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- V.     Sociálna oblasť a sociálny fond.

### **Úvodné ustanovenia**

1. Táto zmluva je záväzná pre **Základnú odborovú organizáciu SLOVES pri Mestskom úrade v Handlovej** (ďalej len „odborová organizácia“) na jednej strane a zamestnávateľskou organizáciou **Mestom Handlová, MsK a DK** na strane druhej.
2. Táto zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov **Mesta Handlová a jeho príspevkových organizácií Mestskej knižnice Handlová a Domu kultúry Handlová.**

### **Práva a povinnosti účastníkov**

1. Účastníci sa zaväzujú:
  - a) Udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
  - b) Plne rešpektovať postavenie odborovej organizácie v rámci Mestského úradu v Handlovej.
  - c) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.
  - d) Umožniť funkcionárom odborovej organizácie prístup na pracoviská, za účelom plnenia funkcionárskych povinností podľa platných predpisov.

## I. Postavenie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov mesta Handlová, Mestskej knižnice Handlová a Domu kultúry Handlová v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno a náhradu mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú **poradu vedenia zamestnávateľa**, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty zamestnávateľa, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

## II. Pracovnoprávne vzťahy

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny. Pracovnoprávne vzťahy upravuje Zákonník práce, organizačný poriadok, pracovný poriadok a iné pracovnoprávne predpisy. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom. V zmysle § 12 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, alebo vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Pri vyhlásení výberového konania primátorka mesta za člena výberovej komisie menuje **zástupcu odborovej organizácie**.
2. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Prestávka v práci na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní **30 minút denne v čase od 11.00 hod. do 13.00 hod.** Táto prestávka sa nezapočítava do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce.
3. Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov mesta je stanovené v ustanoveniach **Pracovného poriadku mesta Handlová**.
4. Mestská polícia v Handlovej (ďalej aj ako „MsP“) podlieha režimu nepretržitej prevádzky, (§ 23 ods. 1 Pracovného poriadku MsP). Týždenný fond pracovného času zamestnancov MsP je 37,5 hodiny. Týždenný fond pracovného času príslušníkov MsP, ktorí pracujú nepretržite a nerovnomerne vo všetkých zmenách, je 35 hodín. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na jedenie a odpočinok. Práca príslušníkov MsP je určená na 8 a na 12 hodinové pracovné zmeny. V prípade potreby môže byť určený príslušník MsP do výkonu služby na čas kratší ako 8 resp. 4 hodiny, výnimočne aj na čas dlhší ako 12 hodín. Prestávka na jedenie a odpočinok je pri 8 hodinovej zmene 45 minút, ktorá je spravidla rozdelená na 30 a 15 minút. Pri 12 hodinovej zmene trvá prestávka 75 minút, ktorá je rozdelená na 3 časti 2 x 30 minút a 1 x 15 minút. **Rozvrhnutie pracovného času obsahuje Pracovný poriadok MsP Handlová.**
5. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a plynulého chodu Mestskej knižnice Handlová a Domu kultúry Handlová (otváracie hodiny, príprava a realizácia kolektívnych podujatí) využívajú zamestnanci **pružný pracovný čas. Rozvrhnutie pracovného času obsahuje Pracovný poriadok Mestskej knižnice Handlová a Domu kultúry Handlová.**
6. **Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.**
7. Pracovné voľno sa stanovuje v zmysle § 136 a nasl. Zákonníka práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno, na nevyhnutne potrebný čas, na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, pokiaľ túto činnosť nemožno

vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno bez náhrady mzdy na 1 deň odsúhlasí primátorka mesta. Na viac ako 1 deň sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy po predchádzajúcom súhlase závodného výboru.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
  - a) pracovné voľno s náhradou mzdy na **tri dni** pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
  - b) pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, dopĺňa sa podľa § 40 Zákonníka práce aj o inú osobu, ktorá so zamestnancom žije v spoločnej domácnosti (druh a družka) a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, **dopĺňa sa o jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy**,
  - c) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe **dopĺňa sa o 1 deň s náhradou mzdy**, pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca – **dopĺňa sa o 1 deň s náhradou mzdy**,
  - d) pracovné voľno **1 deň s náhradou mzdy** všetkým zamestnancom raz ročne na regeneráciu pracovných síl – branný deň.
9. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou zamýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje opatrenia na možné obmedzenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje rovnakým spôsobom informovať zamestnancov na pracoviskách, ktorých sa uvoľnenie bude týkať.
10. Odstupné ustanovené v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce sa zvyšuje nad rámec o **dvojnásobok** priemerného mesačného zárobku zamestnanca.
11. Odstupné vypláť zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
12. Zamestnávateľ vypláť zamestnancom, pri prvom skončení pracovného pomeru, odchodné **nad rámec vo výške 2-násobku** priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení.
13. Zamestnávateľ vypláť 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 nad rámec vo výške 2-násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred ukončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
14. Zamestnávateľ bude informovať raz za 3 mesiace závodný výbor o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.
15. Zmluvné strany sa na základe § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad rámec stanovený Zákonníkom práce je možné v týchto prípadoch:
  - vykonávanie opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu,
  - vykonávanie prác dohodnutých v rámci Národných projektov,
  - vykonávanie prác dohodnutých podľa § 56 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### III. Platové podmienky

#### A. Odmeňovanie zamestnancov :

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zamestnancom mesta patrí plat. Platom sa rozumie peňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi za vykonanú prácu.
2. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v Poriadku odmeňovania zamestnancov a volených orgánov Mesta Handlová.
3. Výplatným termínom na výplatu platu zamestnancov mesta je stanovený na posledný kalendárny deň príslušného mesiaca. Ak pripadá výplatný deň na deň pracovného pokoja alebo deň pracovného voľna, vypláca sa plat posledný pracovný deň, ktorý predchádza týmto dňom.
4. Zamestnávateľ bude valorizovať platy zamestnancov 15,00 € každý rok, formou doplatku , a to mesiacom január. Valorizovať sa bude v prípade, že nebude valorizovať štát. Zamestnávateľ navráti plat sumou 20,00 € každé dva roky u zamestnancov, ktorí dosiahli platový stupeň 14 a došli prax nad 40 rokov.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dovolenkový príspevok vo výške **500,00 € vo výplatnom termíne za mesiac jún a vianočný príspevok vo výške 500,00 €, vo výplatnom termíne za mesiac november bežného roka. Výška príspevku sa poskytne podľa pracovného úväzku.**
6. Zamestnávateľ v zmysle § 20 ods.1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške funkčného platu.**
7. Poriadok odmeňovania zamestnancov tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
8. Základné princípy, zdroje a zásady hospodárenia a použitie finančných prostriedkov odborovej organizácie je stanovené vo Finančnom poriadku Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry. Zásady hospodárenia rozpracované na podmienky odborovej organizácie boli schválené členskou schôdzou.

#### B. Dary z prostriedkov odborového zväzu :

1. Zamestnancovi - členovi odborovej organizácie, ktorý sa dožíva životného jubilea, prípadne odchádza do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, alebo v prípade uvoľnenia zamestnanca z organizačných alebo racionalizačných opatrení sa poskytne vecný, alebo peňažný dar takto:
  - a) Životné jubileum – 50, 55 a 60 rokov veku:

|                                |                    |
|--------------------------------|--------------------|
| <b>do 10 rokov členstva</b>    | <b>do 5,00 €,</b>  |
| <b>od 11 rokov do 15 rokov</b> | <b>do 6,60 €,</b>  |
| <b>od 16 rokov do 20 rokov</b> | <b>do 10,00 €,</b> |
| <b>od 21 rokov do 25 rokov</b> | <b>do 13,50 €,</b> |
| <b>od 26 rokov viac</b>        | <b>do 16,60 €.</b> |
  - b) Prvý odchod do predčasného, starobného alebo invalidného dôchodku, alebo uvoľnenie zamestnanca z organizačných alebo racionalizačných opatrení:

|                                |                    |
|--------------------------------|--------------------|
| <b>do 10 rokov členstva</b>    | <b>do 6,60 €,</b>  |
| <b>od 11 rokov do 15 rokov</b> | <b>do 10,00 €,</b> |
| <b>od 16 rokov do 20 rokov</b> | <b>do 13,50 €,</b> |
| <b>od 21 rokov do 25 rokov</b> | <b>do 16,60 €,</b> |
| <b>od 26 rokov viac</b>        | <b>do 20,00 €.</b> |

- c) Dlhočasnému členovi odborovej organizácie, ktorý sa dožíva okrúhlych jubileí 65 rokov a každých ďalších 5 rokov veku, je možné poskytnúť peňažný dar v hodnote 10,00 € a kvety pri príležitosti návštevy. O výške daru rozhoduje závodný výbor.

### C. Kultúrna a športová činnosť:

1. Zabezpečíme športovo-branný deň.
2. V prípade záujmu členov sa budeme spolupodieľať na zorganizovaní zájazdu.
3. V mesiaci november uskutočníme spoločné stretnutie vedenia mesta a odborovej organizácie s bývalými zamestnancami na dôchodku.
4. Všetkým aktívnym členom odborovej organizácie budú odovzdané v mesiaci decembri hotovosť do výšky 23,00 € – vianočná nádielka.
5. Všetkým aktívnym členom odborového orgánu, ktorí majú deti vo veku do osemnásť rokov veku (vrátane) sa poskytne v mesiaci jún hotovosť 8,00 € k Medzinárodnému dňu detí.
6. V mesiaci december uskutočníme spoločné stretnutie všetkých zamestnancov mesta s primátorkou mesta a prednostom Mestského úradu Handlová s cieľom vyhodnotiť plnenie celoročných úloh.
7. Zamestnanci mestskej knižnice uskutočnia nasledovné akcie: Svetový deň knihy (apríl), Vianočné tradície - posedenie v knižnici (december).
8. Príspevky na kultúrne a športovo - relaxačné podujatia sa budú poskytovať v zmysle Zásad hospodárenia odborovej organizácie.

### D. Starostlivosť o zamestnancov:

1. Zamestnávateľ zabezpečí ochranu zamestnancov pred škodlivými vplyvmi fajčenia. V rámci starostlivosti o zamestnancov počas práceneschopnosti dlhšej ako 3 týždne závodný výbor uskutoční návštevu s tým, že zamestnancovi zakúpi darček v hodnote **10,00 €**, pri narodení dieťaťa, svadbe ako i skončení pracovného pomeru sa poskytne dar v hodnote **10,00 €**. O možnosti poskytnutia vyššieho príspevku rozhodne závodný výbor (napr. člen závodného výboru, vedúci zamestnanec a pod.).

### E. Podpory pri úmrtí, sociálna výpomoc a dary:

1. **Podpora pri úmrtí** je forma odborárskej solidarity voči svojim členom. Z prostriedkov odborovej organizácie sa vyplatia pozostalým tieto podpory:
  - pri úmrtí člena následkom úrazu **66,40 €**,
  - pri úmrtí člena **25,00 €**,
  - pri úmrtí rodinného príslušníka (dieťa, manžel, manželka, partner a partnerka, ktorí tvoria spoločnú domácnosť), pokiaľ nie je možné uplatniť podporu pri úmrtí člena **15,00 €**.
2. Ďalej sa uhradia:
  - náklady na veniec alebo kyticu vrátane stuh pri úmrtí člena do výšky **17,00 €**, doprava členov na pohreb zosnulého člena, ak túto dopravu bude organizovať závodný výbor,
  - náklady na veniec alebo kyticu aj nečlenovi, bývalému zamestnancovi, pokiaľ sa pohrebu zúčastnia zástupcovia odborovej organizácie.

### IV. Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej aj ako „BOZP“)

1. V súlade s § 146 až 149 Zákonníka práce a zákona č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ vypracuje po dohode so závodným výborom a orgánom štátneho dozoru nad bezpečnosťou práce vnútorné predpisy, týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

3. Zamestnávateľ zorganizuje, najmenej raz za rok, previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, po dohode so závodným výborom a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.
4. Zamestnávateľ vykoná, pravidelne raz za pol roka, rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej ochrany, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Na základe tohto rozboru bude navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov. Rozbory budú prerokované so závodným výborom.
5. Zamestnávateľ zabezpečí, pri nástupe zamestnancov do práce, vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov o týchto predpisoch, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.
6. Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
7. Zamestnávateľ má povereného zástupcu zamestnancov pre oblasť BOZP.

## **V. Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **A. Dočasná pracovná neschopnosť:**

1. Zamestnávateľ v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnancovi vyplatí náhradu príjmu **za dve dočasné pracovné neschopnosti v kalendárnom roku od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.**

### **B. Tvorba a použitie fondu:**

1. Mesto Handlová, Mestská knižnica Handlová ako i Dom kultúry Handlová tvoria sociálny fond vo výške 1,5 % skutočne vyplatených funkčných plátov v bežnom roku.
2. Prostriedky fondu sa vedú na osobitnom účte fondu zamestnávateľa. Použitie fondu sa bude riadiť podľa § 7 zákona Národnej rady Slovenskej republiky 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 znení neskorších predpisov. V podmienkach mesta Handlová, Mestskej knižnice Handlová a Domu kultúry Handlová sa prostriedky fondu budú používať na závodné stravovanie, na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov a regeneráciu pracovných síl zamestnancov.
3. Zo sociálneho fondu závodný výbor môže podľa nasledovných zásad poskytnúť dary pri príležitosti:
  - **životného jubilea 50 a 60 rokov do 25,00 €,**
  - **odchodu do dôchodku do 33,00 €,**
  - **pri pracovných výročiach 20 a každých ďalších 5 rokov práce so započítaním aj doby u iného zamestnávateľa 20,00 €.**
4. Dary môžu byť peňažné a nepeňažné. Dary možno poskytnúť len v tom roku, na ktorý pripadlo pracovné, prípadne životné jubileum.
5. Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na základe písomnej žiadosti.

### **C. Stravovanie:**

1. V zmysle § 152 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. V zmysle § 152 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ bude upravovať výšku príspevku na stravovanie sumou 55 % stravného z najvyššej ceny jedla poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu upraveného opatrením Ministerstva práce,

sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok zo sociálneho fondu 0,50 € na jedno stravovanie.

3. **Stravovanie zabezpečí zamestnávateľ vrátane dovolenky, prekážok v práci a dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca.**
4. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu, pri výkone práce kratšej ako 4 hodiny a poberaní dávok nemocenského poistenia.
5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie primátorke mesta a zástupcovi primátorky.
6. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom ďalšie teplé jedlo. Zamestnancom, ktorí odpracujú viac ako 11 hodín a do 12 hodín, majú nárok na ďalší finančný príspevok na deň.
7. Stravovanie sa zabezpečí formou finančného príspevku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak.
8. Finančný príspevok bude zamestnancom vyplácaný spolu so mzdou vždy vo výplatnom termíne mesiaca predchádzajúceho mesiac, v ktorom vzniká nárok na stravovanie.
9. Novoprijatým zamestnancom bude prvý nárok na finančný príspevok na stravovanie vyplatený preddavkom.
10. Zamestnancovi po pracovnej neschopnosti prevyšujúcej desať dní a zároveň trvajúcej na prelome minimálne jedného kalendárneho mesiaca, bude nárok na finančný príspevok na stravovanie vyplatený preddavkom v deň ukončenia dlhodobej pracovnej neschopnosti, ponížený o čiastku za dni, v ktoré zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie nepatrí.

#### **D. Rekreačia zamestnancov:**

1. Na základe žiadosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi podľa § 152a Zákonníka práce, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času.
2. Príspevok na rekreáciu nebude zamestnancom poskytovaný prostredníctvom rekreačného poukazu.
3. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa § 152a ods. 4 a 5 Zákonníka práce najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne.

#### **E. Doplnkové dôchodkové sporenie:**

1. Doplnkové dôchodkové sporenie upravuje zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. V rokoch 2022 a 2024, bude zamestnávateľ prispievať **3,00 % z objemu zúčtovaných plátov** zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ platí najmenej 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové sporenie podľa osobitného predpisu (**najmenej 9,96 €**).

3. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo raz ročne prehodnotiť príspevky zamestnávateľa na mimoriadny príspevok do výšky 3,5 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov – účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia.

#### **F. Výchova a vzdelávanie:**

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s každým zamestnancom, ktorý nastúpi do pracovného pomeru, bol uskutočnený pohovor, so zameraním sa na postavenie a úlohy zamestnanca na príslušnom odbornom útvare. Rovnako bude zamestnanec oboznámený so základnými ustanoveniami Zákonníka práce, ako aj celou organizačnou štruktúrou Mestského úradu, Kolektívnou zmluvou. Ďalej bude poučený o ochrane a bezpečnosti zdravia pri práci. Novoprijatý zamestnanec pri vstupe dostane pracovnú náplň a ostatné príslušné doklady na funkčné miesto.
2. Zamestnávateľ zabezpečí školenie, prípadne preškolenie zamestnancov k novým právnym predpisom a predpisom, ktoré súvisia s činnosťou mesta, samosprávy a mestského úradu.
3. So zamestnancami, prijatými na štúdium popri zamestnaní, zamestnávateľ uzatvorí pracovnú zmluvu o ich zotrvaní v pracovnom pomere po skončení štúdia a na dobu rovnajúcu sa dĺžke trvania štúdia.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zúčastňovať sa na školeniach, seminároch a kurzoch k moderným racionálnym metódam práce, predovšetkým k počítačovej technike.

#### **G. Kontrola plnenia - vzťahy vzájomnej spolupráce:**

1. Kontrola plnenia tejto kolektívnej zmluvy bude vykonaná v mesiaci november kalendárneho roka. O stave plnenia vzájomných záväzkov bude informovať závodný výbor na členskej schôdzi odborovej organizácie.
2. Táto zmluva nadobudne právne účinky po schválení členskou schôdzou a po súhlasnom podpísaní zmluvnými stranami.
3. Kolektívna zmluva, po schválení a podpísaní zmluvnými stranami, je pre zmluvné strany záväzná a akékoľvek zmeny a doplnky možno vykonať len so súhlasom zmluvných strán formou písomného dodatku.
4. Zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2024.

Táto kolektívna zmluva bola zmluvnými stranami podpísaná a schválená závodným výborom Základnej odborovej organizácii SLOVES pri Mestskom úrade v Handlovej, dňa 11.11.2021 a účinnosť nadobudne dňa 01. januára 2022.

**Mgr. Silvia Grúberová**  
primátorka mesta Handlová

**Mgr. Oľga Ondrišová**  
predsedníčka závodného výboru  
Základná odborová organizácia SLOVES  
pri Mestskom úrade v Handlovej

**Mgr. Jarmila ŽIŠKOVÁ**  
riaditeľka Domu kultúry Handlová

**Mgr. Daniela MIKULÁŠOVÁ**  
riaditeľka Mestskej knižnice Handlová