

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2014

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 JUDr. Margitou Zemkovou – primátorkou mesta

a

ODBOROVOU ORGANIZÁCIU:

Základná organizácia Odborového zväzu SLOVES pri Meste Hurbanovo

zastúpená Mgr. Rolandom Hulkom – predsedom základnej organizácie odborového zväzu

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 04. 12. 2013, ktorým závodný výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Rolanda Hulku a Violu Zahorecovú.

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 2014 a končí 31. 12. 2014. 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 na rok 2014. 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 pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme (príloha č. 2 Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z.) sa určuje tarifný plat podľa § 7 ods. 4 OVZ – každému prislúcha min. platový stupeň 10 (§ 7 ods. 5 OVZ).

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.

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 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 rokov za každý odpracovaný rok vyplatí zamestnávateľ sumu vo výške 3,- €.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu minimálne vo výške 20 % mesačného funkčného platu. Ďalej 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 príplatok v zmysle § 19 OVZ.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za prácu v noci – za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu – za hodinu práce cez víkend príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za prácu vo sviatok – príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že za prácu nadčas v prípade neposkytnutia príplatku patrí zamestnancovi za každú hodinu nadčas hodina náhradného voľna.

7. 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, v prospech účtu OZ ZO SLOVES pri Meste Hurbanovo vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena 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.

5. Funkčný plat zamestnanca sa s účinnosťou od 1. januára 2014 mení nasledovne:
- a) tarifný plat sa zvyšuje o 16,- €, osobný príplatok sa zvyšuje o 5 % (okrem pedagogických zamestnancov)
 - b) tarifný plat a osobný príplatok pedagogických zamestnancov sa zvyšuje o 5% .

Článok XII.

Výpovedná doba

Výpovedná doba sa zvyšuje o jeden mesiac nad ustanovený rozsah podľa § 62 ZP.

Článok XIII.

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, 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 dvoch funkčných plátov.

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby (dohoda podľa § 76, ods. 2 ZP) odstupné sa zvyšuje o výšku funkčných plátov, ktoré mu patria počas plynutia výpovednej doby (čl. XII. KZ).

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok; predčasný starobný dôchodok alebo invalidný

starobný dôchodok odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 ZP vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok XIV.

Doplnkové dôchodkové poistenie

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

Článok XV.

Ďalšie výhody

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom 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 XVI.

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 XVII.

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 XVIII.

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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 XIX.

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 uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok XX.

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 prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (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 XXI.

Závazky odborovej organizácie

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

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmliev 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 XXII.

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 i v teréne až po osobitnom posúdení (každý prípad jednotlivo) 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 XXIII.

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 povolania,
- 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 XXIV.

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) uhradiť povinné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) vybaviť pracoviská s príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek 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 35 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok XXV.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov 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. Poradovník účastníkov pobytu v rekreačnom zariadení zostavuje závodný výbor; schvaľuje primátorka mesta.

4. Zamestnávateľ prispeje so sociálneho fondu na všetky aktivity uvedené v zásadách sociálneho fondu pre zamestnancov.

Článok XXVI.

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie (§ 152 ZP). V zmysle tejto povinnosti zamestnávateľ poskytne zamestnancom Le cheque Dejener lístky /okrem zamestnancov, ktorí sa stravujú v ZŠS pri MŠ/. Výška stravného bude 3,- € a 2,49 € pre zamestnancov v oblasti školstva, ktorí sa stravujú v ZŠS pri MŠ. Za podmienok dodržiavania príslušných hygienických, zdravotných a iných noriem všetci zamestnanci a dôchodcovia - bývalí zamestnanci majú nárok stravovať sa v jedálni MsÚ Hurbanovo (ZŠS pri MŠ). Ceny jedál musia byť zachované bez zisku pre prevádzkovateľa. Tento nárok zostáva zachovaný aj dôchodcom - bývalým zamestnancom. 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 a dôchodcov - bývalých zamestnancov.

3. Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci pri významných životných a pracovných príležitostiach mohli využívať za 1,- € priestory kuchyne a jedálne, ako i jej inventáru.

4. Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom a dôchodcom - bývalým zamestnancom závodné stravovanie finančné prostriedky na jedno hlavné jedlo vo výške 0,1 € zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ poskytne stravovanie pre zamestnancov i v prípade ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

5. 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 XXVII.

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie 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 XXVIII. *Sociálny fond*

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,5 % (§ 3 ods. 1 písm. b/ bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.) a 0,5 % (§ 3 ods. 1 písm. c/; § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z .) zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom 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 XXIX. *Záverečné 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 2014.

V Hurbanove dňa 23. 12. 2013

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
Mgr. Roland Hulko
predseda ZO OZ

.....
JUDr. Margita Zemková
primátorka mesta

**Zásady tvorby a použitia
sociálneho fondu pre zamestnancov
mesta Hurbanovo na rok 2014**

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. 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 prídelu. Zúčtovanie povinného prídela 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. Edita Gogolová.

Článok II. *Rozpočet sociálneho fondu*

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014	
Povinný prídela vo výške 2% od 1. 1. - do 31. 12. 2014	14.800,- €
Zostatok z roku 2013	1.000,- €
	<hr/> <hr/> 15.800,- €
2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014	
sociálna výpomoc nenávratná	200,- €
odmeny	3.000,- €
liečebná starostlivosť	1.000,- €
kultúrno-spoločenská a vzdelávacia činnosť	1.000,- €
relaxačno-rekreačné pobyty	3.000,- €
stravovanie	2.600,- €
ďalšia soc. politika	5.000,- €
	<hr/> <hr/> 15.800,- €

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 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, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) 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

Relaxačno - rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na poznávacie a rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou vo výške vo výške 50 % ceny zájazdu pre zamestnanca a jedného rodinného príslušníka.

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

Kultúra, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zamestnancom a rodinným príslušníkom zamestnancov na služby využívané na regeneráciu pracovnej sily na kultúrne a športové podujatia do výšky 15,- € na kalendárny rok (príspevok sa vyplatí po predložení dokladu o zaplatení).

Dary a odmeny

Zo sociálneho fondu možno poskytovať odmeny pri splnení týchto podmienok:

- ako odmeny pri pracovnom jubileu 25, 30, 35 a 40 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 zamestnanca z príspevku sociálneho fondu.

Príspevok na očkovanie proti chrípke a to čiastočnou úhradou do výšky 50 % výdavkov zamestnanca.

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

Príspevok na starostlivosť pre zamestnanca s trvalým pracovným pomerom (vzhl'ad, ošatenie) vo výške 50,- €/na 100 %, -ný úväzok na odpracovaných 12 mesiacov.

Zamestnancom s čiastočným úväzkom bude prislúchať alikvótná 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 podpísania zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. januára 2014.

V Hurbanove dňa 23. 12. 2013

Za odborovú organizáciu:

Za zamestnávateľa:

.....
Mgr. Roland Hulko
predseda ZO OZ

.....
JUDr. Margita Zemková
primátorka mesta

