

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ VEREJNEJ SPRÁVY
SLOVES PRI MESTSKOM ÚRADE V TURČIANSKYCH TEPLICIACH**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2019**

Turčianske Teplice, december 2018

V súlade s ustanovením § 31 zákona 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 Turčianske Teplice (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpené Mgr. Igorom Husom, primátorom mesta

na jednej strane

a

Základná organizácia slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade v Turčianskych Tepliciach zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Máriou Hruškovou (ďalej len ZO OZ)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

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.

Článok 2

Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO OZ výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak ich Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky
- platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva /ďalej len KZ/ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, ak nie je v nej dohodnuté inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 5

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.

Článok 6

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

Zamestnávateľ poskytne príspevok na činnosť odborovej organizácie a poukazuje 10 €/rok/člen na účet OZ do konca VI. mesiaca kalendárneho roku na počet členov k 1.6.daného roku.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonanie niektorých administratívnych a technických prác v rozsahu max 5 hodín mesačne.

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 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu primátora, kde 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, tiež zámere rozviazať

pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a, b Zákonníka práce a zámer na obsadenie voľných pracovných miest po zamestnancoch, ktorí rozviazali pracovný pomer dohodou, predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III **Pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky**

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny podľa pracovných zmlúv a Pracovného poriadku Mesta Turčianske Teplice.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ, inak bude pracovný poriadok neplatný podľa § 84 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 12

Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce, je povinný prerokovať so zástupcami závodného výboru rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe trvania. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch monitoringom, záznamom telefonických hovorov, kontrolou elektronickej pošty bez upozornenia a určenia doby trvania monitoringu.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37a1/2 hodiny týždenne.

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) pre zamestnancov sa stránkové hodiny stanovujú podľa jednotlivých pracovísk v zmysle § 12 ods. 5 Pracovného poriadku zamestnancov mesta Turčianske Teplice
- b) pružný pracovný čas môže zamestnanec využívať od 7,00 hod– do 8,00 hod. alebo od 14,00 hod. – do 17,00 hod. tak, aby bol dodržaný 37,5 hodinový pracovný čas týždenne
- c) vedúci oddelení zabezpečia, aby v čase stránkových hodín boli zabezpečené všetky činnosti odborov a oddelení
- d) na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky, zamestnávateľ v zmysle Vyhl. MZ SR č.544/2007 Z. z. upraví pracovný čas.

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na pracovisku mestskej polície, chránených dielní (kamerový systém a Galéria M. Galandu).

Článok 15

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke najviac 15 minút denne zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti: opatrovateľská služba, mestská polícia, upratovačky.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Prestávka na odpočinok a jedenie trvá na jednotlivých pracoviskách v rozpätí od 11,00 – 13,00 hod.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec nedodrží 30 minútovú prestávku na jedenie z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy, za predpokladu, že si zvýšený čas na prestávku nadpracuje.

Článok 17

Čerpanie náhradného voľna zamestnanca podľa § 97 Zákonníka práce a podľa § 14 ods. 1 Pracovného poriadku zamestnancov mesta Turčianske Teplice je do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli inak. */Práca nadčas podľa § 97 ZP a § 14 ods.1 Pracovného poriadku je práca nadčas vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa, alebo s jeho súhlasom./*

Čerpanie náhradného voľna zamestnanca nadrobeného z iných dôvodov ako podľa § 97 ZP a § 14 ods.1 Pracovného poriadku je možné v priebehu daného týždňa, daného mesiaca, príp. najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca.

Článok 18

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 19

Zmluvné strany sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné z dôvodu vykonávania nasledovných prác: koordinácia, organizovanie, zabezpečenie a realizácia činností vykonávaných v rámci aktívnych opatrení trhu práce, upratovacie práce, vykonávanie opatrovateľskej služby a činnosti s realizáciou projektov spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu, ESF (vytvorenie nových pracovných miest v rámci projektu).

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec Zákonníka práce bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu a v týchto prípadoch:

- dva dni na vlastnú svadbu,
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa,
- jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo starého rodiča manžela, manželky, vlastného súrodenca alebo súrodenca manžela, manželky, alebo rodiča manžela alebo manželky.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- jeden deň v mesiaci osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov,
- päť dní pri starostlivosti o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery.

Článok 21

Zmluvné strany sa v súlade s § 62 ods. 8 Zákonníka práce dohodli, že v pracovnej zmluve uzatváranej so zamestnancami Mesta Turčianske Teplice je možné dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí nad rámec § 76 ods. 1 a ods.2 Zákonníka práce zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) alebo písm. c) odstupné vo výške:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

Článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nad rámec § 76a ods. 1 Zákonníka práce 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 2 – násobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nad rámec § 76a ods.2 Zákonníka Práce pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 2-násobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3. Na plnenie podľa ods.1 a ods. 2 tohto článku nie je nárok v prípade Skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b alebo c) Zákonníka práce.

4. Odchodné sa neposkytne zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Článok 24

Zamestnávateľ bude štvrtročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 25

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 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV **Platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov**

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 27

Termín splatnosti mzdy je stanovený nasledovne:

1. 15. deň nasledujúceho mesiaca po výplatnom období formou prevodu na osobný účet
2. V prípade, že termín výplat pripadá na sobotu alebo nedeľu, je dňom výplat a záloh predchádzajúci pracovný deň.

Článok 28

Pre odmeňovanie hlavného kontrolóra mesta platí ustanovenie § 18c Zákona č. 369/1990 Zb.

Článok 29

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.

Článok 30

Zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme a remeselné, manuálne alebo manipulačné činnosti podľa ust. § 7 ods. 4 a 5 zákona o odmeňovaní č. 553/2003 Z. z., určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Platí pre všetky pracovné činnosti ako miesto bude obsadené absolventom strednej alebo vysokej školy bezprostredne po jej ukončení.

Článok 31

Príplatok za zmenu je pre zamestnancov mestskej polície a kamerového systému stanovený vo výške: 1,3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf

Príplatok za starostlivosť o vedenie služobného motorového vozidla patrí zamestnancovi výške 10 € mesačne, ak takéto vedenie a starostlivosť o motorové vozidlo je nad rámec jeho pracovných povinností.

Príplatok za riadenie podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z.z a prílohy číslo 6 k tomuto zákonu je nasledovný:

- a) prednosta mestského úradu vo výške 19 % z najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený.
- b) vedúci zamestnanec, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov vo výške 11% z najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený.

Článok 32

Zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu o 15 %. Okruh týchto zamestnancov je určený v pracovnom poriadku. Za zamestnancov, ktorí vykonávajú úlohy územnej samosprávy, sa na účely §7 ods. 8 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov považujú všetky pracovné funkcie s výnimkou primátora mesta, hlavného kontrolóra mesta, vodiča, upratovačiek, opatrovateliek, zamestnancov knižnice, zamestnancov galérie, údržbárov, zamestnancov kamerového systému.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu na základe podanej žiadosti:

1. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu, ak pracovný pomer trval minimálne 12 mesiacov,
2. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 100,0 € ak pracovný pomer trval minimálne 12 mesiacov alebo podľa § 20 odst. 1 písm. c) môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy až do výšky jeho funkčného platu.
3. za každých plných odpracovaných 5 rokov u zamestnávateľa vo výške 20,- €,
4. pri narodení dieťaťa zamestnancovi vo výške 100,- €, ak pracovný pomer trval minimálne 12 mesiacov,
5. za kvalitné vykonávanie pracovných činností,
6. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy,
7. poskytnutí osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Podmienkou vyplatenia tejto odmeny (v bodoch 1 až 7) je trvanie pracovného pomeru zamestnanca ku dňu vzniku nároku.

Článok 34

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) Zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške najmenej jednej dvanástiny ročného objemu miezd.

Článok 35

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

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, ktorých odpracovaný čas je viac ako 4 hodiny v pracovnom dni, stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (t. j. formou stravovacích poukážok). Okruh fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sa rozširuje o primátora mesta.

Zmluvné strany sa dohodli, že hodnota stravovacej poukážky bude o 10% vyššia ako 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Príspevok zamestnávateľa sa vzťahuje aj na primátora mesta. Okrem toho zamestnávateľ poskytne na stravovanie zamestnancom aj príspevok zo sociálneho fondu.

Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa §152 ods. 3 Zákonníka práce bude na každé jedlo vo výške 57,15 z hodnoty stravovacej poukážky.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie podľa §152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Príspevok so sociálneho fondu na jedno jedlo bude najmenej 10% z hodnoty stravovacej poukážky.

Zostatok nákladov z hodnoty poukážky si hradí zamestnanec.

Výška úhrady príspevku zamestnávateľa a zo sociálneho fondu sa zaokrúhľuje na 2 desatinné miesta smerom nahor.

Kalkulácia stravného lístku do zákonnej úpravy výšky stravného:

Hodnota stravovacej poukážky: 4,00 €

z toho: 2,29 € 57,25 % uhradí zamestnávateľ podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce

0,41 € 10,25 % úhrada zo sociálneho fondu

1,30 € 32,50 % úhrada zamestnancom

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci v počte 20 dní počas dovolenky v kalendárnom roku sumou celého stravného lístku v hodnote 3,- €. Tento príspevok bude poskytnutý úmerne k dobe trvania pracovnoprávneho vzťahu v čase nároku a úmerne k týždennému pracovnému úväzku. Podmienkou poskytnutia tohto príspevku je trvanie pracovného pomeru v mesiaci vyplatenia. Tento príspevok bude poskytnutý v mesiaci **jún za 10 dní a v mesiaci december za 10 dní** daného roka a celý príspevok bude hradený z prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 36 a 37 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení aj za prvé 3 dni práceneschopnosti.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v profesii opatrovateľská služba nákup osobných ochranných prostriedkov nad rámec všeobecných platných právnych predpisov:

- | | |
|----------------------------|---------|
| a) prací prach | 6 kg |
| b) dezinfekčný prostriedok | 4 litre |
| c) ochranná masť na ruky | 5 túb |
| d) mydlo na ruky | 5 ks |
| e) uterák | 1 ks |

2. Podmienkou na poskytnutie ochranných pracovných prostriedkov podľa bodu 1. Je odpracovanie celého kalendárneho roku. V prípade nástupu zamestnanca do pracovného pomeru v priebehu roka alebo pre práceneschopnosť nad 30 dní bude príspevok pomerne krátený. Ochranné pracovné prostriedky budú poskytnuté v decembri daného roka.

3. Bezplatne poskytuje zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu.

Článok 42

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídělom vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie a čerpanie sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 43

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

VI. Ochrana práce

Článok 45

Zamestnávateľ bude pre zamestnancov vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravú neškodiacu prácu v rozsahu podľa § 146 až 148 Zákonníka práce a ďalších predpisov.

Článok 46

Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle a rozsahu podľa § 149 Zákonníka práce.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 47

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 48

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 prijatia návrhu.

Článok 49

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

Článok 50

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

Článok 51

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

Článok 52

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 53

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

Prílohy:

Príloha č.1 Zásady pre použitie sociálneho fondu

Príloha č.2 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2019

Kolektívna zmluva bola podpísaná za účasti zúčastnených strán:

Mesto Turčianske Teplice
v zastúpení primátorom Mgr. Igorom Husom

.....

na strane jednej

a

Sloves – základná organizácia
predseda Mgr. Mária Hrušková

.....

na strane druhej

V Turčianskych Tepliciach, dňa 29.decembra 2018

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve ZO OZ pri Mestskom úrade v Turčianskych Tepliciach na rok 2019

Zásady pre používanie sociálneho fondu

**Článok 1
Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady upravujú použitie prostriedkov sociálneho fondu v pôsobnosti zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie aktívne sa zúčastňovať na tvorbe návrhu rozpočtu sociálneho fondu, ktorý bude schválený až po prerokovaní so zástupcami odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne bez vyzvania zástupcom odborovej organizácie písomné informácie o použití a čerpaní finančných prostriedkov sociálneho fondu za uplynulý kalendárny rok v termíne do 15. februára nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Za hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu zodpovedajú poverení zamestnanci zamestnávateľa.
5. Zostatok nevyčerpaných finančných prostriedkov sociálneho fondu k 31.12. príslušného roka sa presúva do nasledujúceho roka.

**Článok 2
Použitie sociálneho fondu**

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami základnej organizácie poskytne z fondu:

1. príspevok na stravovanie zamestnancov
2. príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach
3. príspevok na rekreáciu a dovolenku, na regeneráciu pracovnej sily
4. sociálnu výpomoc
5. príspevok na nákup osobných ochranných pracovných prostriedkov

**Článok 3
Príspevok na stravovanie**

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov podľa kolektívnej zmluvy čl. 37 vo výške:

Hodnota stravného lístku: **4,00 €**

- z toho: **2,29 €** 57,25% stravného podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce
- 0,41 €** čerpanie sociálneho fondu
- 1,30 €** zaplatí zamestnanec

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok so sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom sumou **0,41 €** podľa dohody v kolektívnej zmluve na jedno jedlo za odpracovaný deň.
2. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci v počte **20 dní** počas dovolenky v kalendárnom roku sumou celého stravného lístku **3,- €** a to úmerne k dobe trvania pracovnoprávneho vzťahu v danom roku a úmerne k týždennému pracovnému úväzku. Podmienkou poskytnutia tohto príspevku je trvanie pracovného pomeru v mesiaci vyplatenia. Tento príspevok bude poskytnutý

v mesiaci **jún** za 10 dní a v mesiaci za **december** 10 dní daného roka a celý príspevok bude hrađený z prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 4

Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia budú podporovať organizovanie kolektívnych kultúrnych, turistických, športových a iných podujatí pre zamestnancov. Zamestnávateľ uhradí náklady spojené s prenajatím príslušného dopravného prostriedku a športovo-rekreačného zariadenia na ich realizáciu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na vstupenku na individuálne alebo skupinové kultúrne alebo športové podujatie na základe potvrdenia o návšteve podujatia a jeho zaplatení (platná vstupenka).

Článok 5

Príspevok na rekreáciu a dovolenku, na regeneráciu pracovnej sily

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily na :
 - a) ambulantnú liečbu alebo rehabilitáciu pri návšteve zdravotného zariadenia na základe potvrdenia o zaplatení
 - b) krátkodobý rekreačný alebo wellness pobyt na základe potvrdenia o jeho zaplatení.
2. Celková suma príspevkov poskytnutá jednému zamestnancovi zo sociálneho fondu na činnosti a služby uvedené v článku 5 bod 1 písm. a, b bude najviac 20,00 € za celý odpracovaný rok, rozdiel si hradí zamestnanec sám. V prípade nástupu zamestnanca do pracovného pomeru v priebehu roka bude príspevok pomerne krátený.
3. Zamestnanec je povinný predložiť všetky príslušné potvrdenia na preplatenie naraz na finančné oddelenie na základe vydania vnútorného prepisu zamestnávateľa v bežnom kalendárnom roku v termíne do 30. septembra daného roka. Platné sú potvrdenia s dátumom od 1.10. predchádzajúceho roka do 30.9. daného roka. Potvrdenia predložené po 30.9. daného roka nebudú zamestnancovi akceptované.

Článok 6

Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do ťažkej finančnej tiesne a sociálnej tiesne, do ktorej sa dostal bez vlastného zavinenia do výšky 100,- € na základe žiadosti, ktorú podá predsedovi závodného výboru. Výšku príspevku na základe podaných podkladov posúdi výbor ZO OZ **a po prerokovaní predloží primátorovi mesta na schválenie:**

- a) v dôsledku živeľnej pohromy a jej bezprostredných následkov
- b) dlhodobej práceneschopnosti, ktorá trvala súvisle dlhšie ako 4 mesiace

Závodný výbor na základe písomnej žiadosti zamestnanca, v ktorej zamestnanec pravdivo uvedie všetky okolnosti vedúce na jej podanie, zvaží a určí výšku výpomoci.

Návrh žiadosti je spracovaný buď vyplnením predtlačú žiadosti uvedenej vo vzore č.1 , alebo uvedením týchto údajov:

- a) názov a sídlo zamestnávateľa
- b) meno a priezvisko žiadateľa
- c) dôvod poskytnutia podpory

- d) dátum žiadosti
Podporné doklady podľa typu žiadosti:
- a) fotokópia záznamu poisťovne , prípadne fotokópia iného dokladu o výške spôsobenej škody
 - b) fotokópia záznamu poisťovne , prípadne fotokópia iného dokladu o úhrade poistnej udalosti alebo o príspevku alebo o inom plnení na zmiernenie alebo odstránenie následkov živeľnej pohromy
 - c) doklad o práceneschopnosti
 - d) ďalšie doklady podľa potreby a charakteru okolností vedúcich k finančnej tiesni, najmä doklad o výške nájomného, inkasa, poplatkov za stravu detí v školskej jedálni, poplatku za ubytovanie v študentskom internáte a pod.

Článok 7 **Záverečné ustanovenie**

1. Na príspevky v článku 3 bod 2, a článkov 4 a 5 **nie je možný súbeh. Príspevky budú poskytované** podľa možnosti a stavu výšky sociálneho fondu a platných zákonov.
2. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
3. Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy na rok 2016. Nadobúdajú platnosť a účinnosť dňom podpísania kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami a platia do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy, kedy ich platnosť končí.
4. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

V Turčianskych Tepliciach, 29.12..2018

Mgr. Mária Hrušková
Za ZO SLOVES pri Msú
Turčianske Teplice

Mgr. Igor Hus
primátor mesta
Turčianske Teplice

Príloha č. 2 ku kolektívnej zmluve ZO OZ pri Mestskom úrade v Turčianskych Tepliciach na rok 2019

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2019:

Počiatkový stav k 1.1.2019:	5.243,93 €
Tvorba	13.518,15 €
Sociálny fond celkom	18.762,08 €
Čerpanie:	14 200,00 €
1. Príspevok na stravovanie á 0,41 €	8.000,00 €
2. Poskytnutie 20 ks /á 3,-/ stravných lístkov počas dovolenky alebo športové a kultúrne aktivity zamestnancov	5.200,00 €
3. Sociálna výpomoc nenávratná	1.000,00 €
Plánovaný konečný stav k 31.12.2019	4 562,08 €

Mesto Turčianske Teplice – sociálny fond

Ž i a d o s ť
o poskytnutie podpory na prekonanie ťažkej finančnej situácie
zamestnanca

Zamestnanec:.....
žiada nenávratný príspevok na podporu na prekonanie ťažkej finančnej situácie
z nasledovných dôvodov:
.....
.....
.....

V Turčianskych Tepliciach, dňa:

.....
Podpis zamestnanca

Predseda závodného výboru prevzal dňa:

.....
Podpis predsedu ZV

Podporné doklady podľa typu žiadosti:

- fotokópia záznamu poisťovne , prípadne fotokópia iného dokladu o výške spôsobenej škody
- fotokópia záznamu poisťovne , prípadne fotokópia iného dokladu o úhrade poistnej udalosti alebo o príspevku alebo o inom plnení na zmiernenie alebo odstránenie následkov živelnej pohromy
- doklad o práceneschopnosti
- ďalšie doklady podľa potreby a charakteru okolností vedúcich k finančnej tiesni, najmä doklad o výške nájomného, inkasa, poplatkov za stravu detí v školskej jedálni, poplatku za ubytovanie v študentskom internáte a pod.