

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

medzi

zamestnávateľom:

**MESTSKÉ STREDISKO KULTÚRY A ŠPORTU, P.O.,**

Sídlo: Námestie A. Hlinku 1, 953 01 Zlaté Moravce

IČO: 42208033

zastúpené štatutárom:

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

za zamestnancov:

## **1. Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku materské školy Zlaté Moravce**

MŠ Žitavské nábrežie, 953 01 Zlaté Moravce

Zastúpenej PaedDr. Klaudiou Ivanovičovou

(ďalej len „ZO OZ PŠaV“).

### ČASŤ I

#### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

##### *Článok 1*

- (1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov (pri zabezpečovaní oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb zamestnancov, vrátane zlepšenia podmienok zamestnania) prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
  
- (2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ", Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka KZVS.

##### *Článok 2*

##### *Pôsobnosť kolektívnej zmluvy*

- (1) Touto kolektívnou zmluvou sa podrobnejšie upravujú:
  - a) postavenie odborových organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
  - b) pracovnoprávne vzťahy,

- c) otázky BOZ a pracovné podmienky,
- d) platové podmienky,
- e) sociálna oblasť a sociálny fond.

(2) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

## **ČASŤ II**

### **POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY**

#### **Článok 3**

##### ***Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľom***

- (1) Zamestnávateľ uznáva základné organizácie za predstaviteľov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborových organizácií bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku, na základe požiadavky odborových organizácií.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúcej písomnej žiadosti. Tieto financie zamestnávateľ poukáže na účet odborových organizácií najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- (5) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborových organizácií za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborových organizácií, členov príslušných odborových orgánov v zmysle ZP.

- (6) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na základe jej žiadosti všetky potrebné ekonomické, organizačné, mzdové a pracovnoprávne informácie v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať, so zástupcami výboru príslušnej odborovej organizácie rozhodnutia, ktoré by mali zásadný dopad na pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru príslušnej odborovej organizácii.

### **ČASŤ III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **Článok 4 *Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou***

- (1) Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- (2) Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje veci a otázky týkajúce sa nasledovných prípadov:
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a s tým súvisiacu zmenu organizačného poriadku
  - Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.
  - Zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny a pracovného prostredia.
  - Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
  - Opatrenia súvisiace s vyhlásením núdzového stavu, výnimočného stavu, prípadne iné opatrenia, ktoré vzhľadom na svoju dôležitosť a potrebu zavedenia súvisia so zmenou organizácie práce,
  - Plán dovoleníek,

- (3) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase výboru príslušnej odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.
- (4) Príslušný výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, a právo kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi príslušný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

### **Článok 5** **Pracovný čas**

- (1) Pracovný čas zamestnancov:
  - a) pre prácu v jednozmennej prevádzke je **37,5 hodín** týždenne
  - b) pre prácu v dvojzmennej prevádzke je 36 a štvrt' hodiny týždenne
  - c) u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je **35 hodín** týždenne.
- (2) Pri zamestnancoch pracujúcich na prevádzke MSKŠ sa **uplatňuje pružný pracovný čas** ako pružný pracovný mesiac. Zamestnanec si sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom mesiaci odpracovať celý určený mesačný pracovný čas. Mesačný pracovný čas – t. j. prevádzkový čas – sa určí ako súčin počtu pracovných dní v danom mesiaci a priemernej dĺžky pracovného času 7,5 hod. denne.
- (3) Pri zamestnancoch MSKŠ sa uplatňuje základný pracovný čas v pracovných dňoch od 8,00 hod. do 16,00 hod.
- (4) Pri zamestnancoch MSKŠ sa zmluvné strany dohodli na zavedení konta pracovného času s tým, že vyrovnávacie obdobie konta pracovného času sa stanovuje na 1 mesiac. Z uvedeného vyplýva, že pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade, menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas, pričom platí, že v období 1 mesiaca musí byť pracovný čas zamestnanca vyrovaný.
- (5) Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti: údržbár, upratovačka.

**Článok 6**  
**Prestávka na odpočinok**

- (1) Prestávka na odpočinok zamestnancov pracujúcich na MsÚ je určená v limite 30 min. denne v čase medzi 11.30 hod a 12.30 hod.,

**Článok 7**  
**Práca nadčas**

- (1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa nad určený týždenný pracovný čas z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Všetky nároky vyplývajúce z práce nadčas budú uplatňované v zmysle platných právnych predpisov.
- (2) Vyrovňavacie obdobie schválených nadčasových hodín pre zamestnancov rámci pružného – rovnomerného pracovného času a základného pracovného času je 1 mesiac.
- (3) Vyrovňavacie obdobie konta pracovného času - nadčasových hodín nariadených v rámci kultúrnych a športových podujatí štatutárom je čerpanie do 6 mesiacov.

**Článok 8**  
**Dovolenka**

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Zamestnanec má nárok na dodatkovú dovolenku v zmysle aktuálne platnej KZ VS (jeden týždeň).
- (2) Dovolenka vo výmere päť týždňov, ktorá bude navýšená o dodatkovú dovolenku v zmysle aktuálne platnej KZ VS (jeden týždeň) patrí zamestnancovi, ktorý:
- a) do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku,
  - b) do konca príslušného kalendárneho nedovŕšili 33 rokov veku, ale sa trvalo stará o dieťa, pričom túto skutočnosť je povinný preukázať čestným prehlásením, fotokópiou rodného listu dieťaťa alebo fotokópiou právoplatného rozhodnutia súdu o zverejní dieťaťa do starostlivosti, osvojení atď.
- (3) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je osem týždňov v kalendárnom roku. Zamestnanec má nárok aj na dodatkovú dovolenku v zmysle aktuálne platnej KZ VS (jeden týždeň).

## *Článok 9* *Pracovné voľno*

- (1) Pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy sa zamestnancovi sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca v súlade s § 141 Zákonníka práce – Dôležité osobné prekážky v práci.
  
- (2) V prípade žiadosti zamestnanca o pracovné voľno nad rámec stanovený všeobecne záväznými predpismi, z vážnych dôvodov na strane zamestnanca (najmä rodinné, zdravotné), zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy – neplatené voľno, po zohľadnení potreby a zabezpečenia pracovných úloh, ktoré plní žiadateľ.
  
- (3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po dobu 5-tich rokov v pracovnom pomere. V prípade neúspešného ukončenia štúdia je zamestnanec povinný vrátiť finančné prostriedky, a v prípade ukončenia pracovného pomeru a nezotrvania po dobu 5 rokov je povinný vrátiť alikvotnú čiastku. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.
  
- (4) V prípade uzavretia dohody podľa čl. 20 odsek 3, pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu:
  - a) potrebnom na účasť na vyučovaní,
  - b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
  - c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky,
  - d) štyridsať dní na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky,
  - e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.
  
- (5) Ak si zamestnanec na vlastné náklady zvyšuje kvalifikáciu štúdiom jazykov na jazykovej škole, príp. na inej vzdelávacej organizácii, zamestnávateľ mu umožní po vzájomnej dohode toto štúdium aj v rámci základnej pracovnej doby bez náhrady mzdy.

- (6) Ak zamestnanec v súlade s § 137 ods. 5 písm. a) b) Zákonníka práce daruje krv, podstúpi zamestnanca posudzovaná podľa § 143 ods. 2 Zákonníka práce, ako uvoľnenie s náhradou mzdy. Dĺžka nevyhnutne potrebného času na uvoľnenie zo zamestnania sa stanovuje na deň odberu.
- (7) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou funkčného platu podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce v rozsahu dvoch dní nasledovne:
- jeden deň v prvom polroku (čerpanie do 30.06.)
  - dva dni v druhom polroku (čerpanie do 31.12.)

Z dôvodu zabezpečenia chodu jednotlivých úsekov musí byť čerpanie pracovného voľna odsúhlasené priamym nadriadeným.

### **Článok 10** **Náhrada príjmu**

- (1) Výška náhrady príjmu v období dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého dňa do desiateho dňa vrátane je 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.
- (2) Zamestnancovi, ktorý sa nemôže dostaviť do zamestnania z titulu všeobecne stanovenej kalamitnej situácie. pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.
- (3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19, a v súlade s aktuálnymi nariadeniami Vlády Slovenskej republiky, môže zamestnávateľ v prípade neprítomnosti zamestnanca na pracovisku, umožniť výkon práce z domu s náhradou príjmu vo výške 100% . Ak to povaha a charakter práce zamestnanca nedovoľuje, a ide o prekážky na strane zamestnávateľa, alebo je prevádzka na základe rozhodnutia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva obmedzená alebo zatvorená, bude zamestnancovi pridelená náhradná práca. V prípade, že nie je možné náhradnú prácu zo strany zamestnávateľa prideliť, patrí zamestnancovi náhrada príjmu vo výške najviac 80%
- (4) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi za stratu času v súvislosti s pracovnou cestou uskutočnenou na území Slovenskej republiky peňažnú náhradu.

## **Článok 11** **Výpovedná doba**

- (1) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak Zákonník práce neustanovuje inak. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

## **Článok 12** **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnancovi patrí odstupné vo výške stanovenej Zákonníkom práce a v zmysle KZ VS

nasledovne:

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (2) Zamestnancovi patrí v zmysle Zákonníka práce a KZ VS pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne s uvoľňovaným zamestnancom na výplate odstupného inak.

Do doby trvania pracovného pomeru zamestnanca sa započítava aj doba trvania predchádzajúceho pracovného pomeru u zamestnávateľa Mesta Zlaté Moravce.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce a KZ VS poskytne zamestnancovi odchodné vo výške:

- a) dvoch funkčných platov ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- b) dvoch funkčných platov zamestnanca ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

#### **ČASŤ IV PLATOVÉ PODMIENKY**

##### **Článok 13 Odmeňovanie a mzdové podmienky**

- (1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona NR SR 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. Táto KZ v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
- (2) Funkčný plat zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme pre zamestnancov MSKŠ sa od 1. januára 2022 zvýši o 5% s platnosťou do 30.06.2022 .
- (3) V zmysle KZ VS sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone vo

verejnóm záujme zamestnancov zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie funkčného platu v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

- (4) Mzda je splatná mesačne pozadu vždy do 12. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak prípadne výplatný deň na deň pracovného voľna alebo pracovného pokoja, vypláca sa mzda v nasledujúci pracovný deň. Po ukončení pracovného pomeru je mzda splatná v riadnom výplatnom termíne podľa prvej vety.
- (5) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín a za výkon manuálnych činností v rozsahu jednej polovice, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
- (6) Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4 určí zamestnávateľ tarifný plat podľa odpracovaných rokov.

Zaradenie zamestnancov vykonávajúcich manuálne práce od 1.1.2019:

<b>P.č.</b>	<b>Funkcia</b>	<b>Zaradenie</b>
1.	Upratovačka	1.trieda
2.	kurič	2.trieda
3.	údržbár	3.trieda

#### **Článok 14** **Príplatky k platu**

**(1) Osobný príplatok :**

- a) O priznaní a výške osobného príplatku rozhodne štatutár organizácie na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Ak zamestnanec, ktorému sa môže priznať osobný príplatok nemá príslušného vedúceho zamestnanca, návrh podáva prednosta úradu.

- b) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky). O odobratí osobného príplatku rozhoduje štatutár organizácie na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(2) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ,
- b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14% .

### **Článok 15** **Odmena pre zamestnanca**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy:

a) Pri dosiahnutí 50 rokov veku nasledovne:

- Zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa menej ako tri roky vo výške 50% jeho jednomesačného funkčného platu,
- Zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa tri a viac rokov vo výške 100 % jeho jednomesačného funkčného platu.

b) Pri dosiahnutí 60 rokov veku nasledovne:

- Zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa menej ako päť rokov 50% vo výške jeho jednomesačného funkčného platu
- Zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa päť a viac vo výške 100% jeho jednomesačného funkčného platu.

Odmena bude poskytnutá za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol životné jubileum a vyplatená v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej

rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
  - c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
- (3) Zamestnávateľ v prípade dostatočného finančného krytia, pri príležitosti vianočných sviatkov môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný nepretržite najmenej 48 mesiacov ku dňu 31. novembra kalendárneho roka, **za prácu** peňažné plnenie najmenej vo výške 20% funkčného platu, ktoré bude vyplatené vo výplatnom termíne v mesiaci december, za mesiac november príslušného roka. Výška peňažného plnenia sa posudzuje podľa:
- o aktuálneho stavu Rozpočtu mesta Zlaté Moravce na príslušný rok
  - o vyjadrenia vedúceho pracovníka príslušného zamestnanca, ak zamestnanec nemá vedúceho pracovníka, tak podľa vyjadrenia prednostu alebo primátora,
  - o práceneschopnosť zamestnanca (dlhodobá, aj krátkodobá, opakovaná), príp. iná neprítomnosť na pracovisku
  - o upozornenia zamestnávateľa na neuspokojivé plnenie pracovných povinností.

Odmena neprináleží zamestnancovi počas čerpania neplateného voľna, rodičovskej a materskej dovolenky.

## ČASŤ V SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

### *Článok 16 Stravovanie*

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý nemá zabezpečenú stravu v mieste pracoviska stravovanie formou stravných poukážok alebo e-kupónov. Zamestnancovi vznikne nárok na poskytnutie stravovania za odpracované dni iba vtedy, keď má odpracované viac ako 4 hodiny v pracovnom dni.
- (2) Hodnota stravného kupónu/e-kupónu je vo výške 5,10 Eur. Spôsob financovania stravovania pre formu stravných kupónov:
- o príspevok zamestnávateľa je vo výške 2,81 Eur

- príspevok zo sociálneho fondu je 0,30 Eur
  - príspevok stravníka je vo výške 1,99 Eur.
- (3) Hodnota finančného príspevku na stravovanie pre fyzické osoby vykonávajúcej dohodu o prácach mimo pracovného pomeru (len v prípade ak je to predmetom zmluvy):
- finančný príspevok na stravovanie vo výške 2,81Eur
- (4) Pre zamestnancov, ktorí zo zdravotných dôvodov na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára nemôžu využiť žiadny zo spôsobov zamestnávateľom poskytovaného stravovania, bude na základe ich žiadosti stravovanie zabezpečené finančným príspevkom.

### **Článok 17** **Sociálny fond - tvorba a čerpanie**

- (a.a.1) Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- (a.a.2) Sociálny fond sa bude tvoriť:
- a) povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
  - b) ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu,
  - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.
- (a.a.3) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa „Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu mesta Zlaté Moravce“, ktoré tvoria Prílohu č. 1 k tejto Kolektívnej zmluve.
- (a.a.4) Zamestnávateľ poskytne výborom odborových organizácií prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu pre príslušný rok, ktorý tvorí Prílohu č. 2 tejto KZ.

- (a.a.5) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, ako aj iné benefity, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu MSKŠ Zlaté Moravce sú obsiahnuté v Prílohe č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy a tvoria jej neoddeliteľnú súčasť.
- (a.a.6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie z objemu zúčtovaných miezd príslušných zamestnancov nasledovne:
- zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa menej ako 3 roky zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 2,0%
  - zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa menej ako 6 rokov zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 3,0%
  - zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa viac ako 6 rokov zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 4,0%
  - zamestnancovi, ktorý pracuje u zamestnávateľa viac ako 10 rokov zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške 5,0%

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

### **Článok 19** ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať všeobecné právne predpisy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a protipožiarne predpisy.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov v zmysle Smernice o poskytovaní OOPP zamestnancom a čistiaciach a hygienických prostriedkov náležitosti z nej vyplývajúce.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž na pracoviskách v uzatvorených priestoroch budov, ak nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presahuje 30 stupňov C, a to:

a) Skrátením pracovného času počas takýchto dní.

### **Článok 20**

#### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

(1) Zmluvné strany sú povinné v pracovnoprávných vzťahoch v nadväznosti na antidiskriminačný zákon dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne a primerane, podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

### **ČASŤ VI.**

#### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 21**

(1) **Táto KZ sa uzatvára na obdobie od 01.01.2022 do 31.01.2023.** Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu všetkými účastníkmi KZ a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa podľa § 47a Zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka.

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

- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované k 31.12. na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a príslušných výborov odborových organizácií, ktoré sa uskutoční najneskôr nasledujúci pracovný mesiac.
- (4) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrh
- (5) Táto KZ bude zverejnená na webovej stránke zamestnávateľa do 3 pracovných dní od podpisu zmluvnými stranami.
- (6) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby kópia zmluvy bola k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa;
- (7) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých po jednom vyhotovení obdržia v jednom vyhotovení zamestnávateľ a Výbor ZO OZ PŠaV na Slovensku a v jednom vyhotovení Rada ZO OZ PŠaV na Slovensku.

V Zlatých Moravciach, dňa 31.12.2021.

.....

ZO OZ PŠaV na Slovensku

.....

MSKŠ Zlaté Moravce

# ZÁSADY

## tvorby a použitia sociálneho fondu MSKŠ Zlaté Moravce

---

Sociálny fond je určený na realizáciu **sociálnej politiky** v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

### Časť I.

#### Všeobecné ustanovenia

- (1) Zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu Mesta Zlaté Moravce. Použitie sociálneho fondu sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere, pokiaľ nie je ďalej uvedené inak.
- (2) Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov.
- (3) Rozpočet prostriedkov sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok sa po jeho schválení stáva súčasťou týchto zásad.
- (4) O tvorbe a použití sociálneho fondu v súlade s platnou legislatívou rozhoduje Mesto Zlaté Moravce po dohode so ZO OZ SLOVES pri MsÚ Zlaté Moravce a ZO OZ PŠaV na Slovensku MŠ Zlaté Moravce.

### Časť II.

#### Tvorba sociálneho fondu

- (1) Mesto Zlaté Moravce (ďalej len „zamestnávateľ“) tvorbu sociálneho fondu tvorí ako súhrn:
  - a) povinného prídelt vo výške 1,00 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
  - b) ďalšieho prídelt vo výške 0,50 % dohodnutého v kolektívnej zmluve,
  - c) ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 zákona o sociálnom fonde.
- (2) Tvorba sociálneho fondu je podľa písm. a) a b) **vo výške 1,50 %** z úhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Základom na určenie mesačného prídelt do fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Zamestnávateľ tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- (4) Zamestnávateľ môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31.12. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- (5) Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

### **Časť III. Použitie sociálneho fondu**

O použití sociálneho fondu na rok 2021 v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode:

- a) so ZO SLOVES pri MsÚ Zlaté Moravce pre zamestnancov MsÚ, MsP, ZOS, DOS
  - b) ZO OZ PŠaV na Slovensku MŠ Zlaté Moravce pre zamestnancov MŠ a CVČ
- do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu v súlade s týmito Zásadami a Kolektívnou zmluvou na príslušný rok.

#### **Článok 1 Príspevok na stravovanie**

(1) Zo SF bude poskytnutý príspevok na stravovanie zamestnancov od prvého dňa nástupu do zamestnania na jedno hlavné jedlo nasledovne:

- a) Zamestnanci MSKŠ majú stravovanie poskytované formou stravovacích poukázok, e-kupónov, alebo formou finančného príspevku na stravovanie. Hodnota stravovacej poukázky/e-kupónu na stravu je vo výške 5,10 Eur. Hodnota finančného príspevku na stravovanie je vo výške 2,81 Eur. Príspevok zo sociálneho fondu na úhradu časti nákladov zamestnanca je 0,30 Eur.
- (2) Zamestnávateľ uhradí zo svojich nákladov 55 % z výšky stravnej jednotky na jedno hlavné jedlo, pričom príspevok zo sociálneho fondu na úhradu časti nákladov je nasledovný:

- a) pre zamestnanca MSKŠ - 0,30 Eur

(3) Počas služobných ciest zamestnancovi vznikne nárok na stravné len v prípade, že pracovná cesta netrvá 5 a viac hodín a zamestnancovi z toho dôvodu nevznikne nárok na vyplatenie stravného v rámci cestovných náhrad.

(4) Zamestnanec stráca nárok na stravný lístok aj v prípade, dovolenky, PN, OČR, pracovného voľna, neplateného voľna, neospravedlnenej neprítomnosti v práci a osobných prekážok v práci podľa § 141 a § 137 ZP.

#### **Článok 2 Sociálna výpomoc**

(1) Zo SF sa môže poskytnúť :

- a) zamestnancovi jednorazová sociálna výpomoc najviac vo výške 200,00 Eur/rok pri mimoriadnych udalostiach v živote zamestnanca ako sú:

- úmrtie dieťaťa, manžela/manželky, osoby preukázateľne žijúcej so zamestnancom v spoločnej domácnosti (druh, družka)
  - dlhodobá PN trvajúca viac ako 3 mesiace a to za podmienky, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky
  - dlhodobá starostlivosť o nezaopatrované dieťa spojená s opakovanou dlhodobou návštevou lekára mimo miesta bydliska zamestnanca trvajúcou viac ako 3 mesiace a za podmienky, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
  - dlhodobá PN trvajúca viac ako 6 mesiacov a to za podmienky, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky
- b) pozostalému rodinnému príslušníkovi jednorazovú sociálnu výpomoc najviac vo výške 200,00 Eur/rok pri úmrtí zamestnanca ako čiastočnú kompenzáciu pohrebných nákladov,
- c) jednorazový príspevok najviac vo výške 200 Eur/rok pri narodení dieťaťa zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval viac ako 3 roky, na základe žiadosti, ktorej prílohou je doklad o narodení dieťaťa (rodný list), narodeného v roku 2021.

Príspevok podľa ods. 1 písm. a) alebo b) tohto článku bude oprávnenej osobe poskytnutý na základe písomnej žiadosti. Prílohou žiadosti budú dokumenty preukazujúce skutočnosť uvedenú v žiadosti napr. úmrtň list, sú potvrdenie o PN preukazujúce liečebnú starostlivosť trvajúcu viac ako 3 mesiace max. 1 x do roka.

(2) V prípade, že finančné zdroje sociálneho fondu to umožnia, sa zamestnancovi pri mimoriadne ťažkej rodinnej situácii (vyššia moc – povodne, požiare, silný vietor a iné, ktoré majú povahu mimoriadnej udalosti) sa môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc, najviac vo výške 1000,00 Eur/rok. Zamestnanec je v tomto prípade povinný písomne požiadať zamestnávateľa o poskytnutie sociálnej výpomoci do 30 dní odo dňa vzniku mimoriadnej udalosti. Prílohou žiadosti sú dokumenty odôvodňujúce jeho životnú situáciu, napr. kópia listu vlastníctva, doklad o vlastníctve hmotného majetku zamestnanca, potvrdenie od Obvodného oddelenia policajného zboru, Okresného riaditeľstva hasičského a záchranného zboru, fotodokumentácia, a iné dokumenty, ktoré by mimoriadne ťažkú situáciu zamestnanca náležite odôvodňovali.

(3) Sociálna výpomoc podľa odseku 2 tohto článku môže byť zamestnancovi poskytnutá vo výške 300,- Eur. O sociálnej výpomoci podľa bodu 3 tohto článku, ktorej výška je stanovená do 300,- Eur, rozhodne zamestnávateľ bez predchádzajúceho prerokovania s odborovou organizáciou.

(4) Všetky príspevky uvedené v článku 2 ods. 1,2,3 sa budú poskytovať iba do výšky rozpočtu Sociálneho fondu .

### **Článok 3**

#### **Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

(1) Zo SF sa môže poskytnúť zamestnancom nenávratný príspevok na:

- a) poznávacie a vzdelávacie aktivity, relaxačno-rehabilitačné aktivity realizované zmluvnými stranami,
  - b) školenie zástupcov zamestnancov, podľa preukázaných celkových nákladov, najviac do výšky 165,-Eur.
  - c) regeneráciu pracovnej sily pre darcov krvi, držiteľov Jánskeho plakety, ktorí túto získali alebo získajú v príslušnom kalendárnom roku po dobu platnosti KZ. Príspevok je vo výške 165,-Eur.
  - d) regeneráciu pracovnej sily (napr. zdravotné vyšetrenie, zdravotná pomôcka, masáž, výživové doplnky), kultúrne, spoločenské a športové podujatia podľa výberu zamestnanca, najviac do výšky 50 Eur. Príspevok bude poskytnutý na základe žiadosti zamestnanca a predložením **originálov dokladov o úhrade** (faktúra a doklad o úhrade, príjmový doklad z registračnej pokladne).
- (2) Všetky príspevky uvedené v článku 3 ods. 1 sa budú poskytovať iba do výšky rozpočtu Sociálneho fondu .

#### Článok 4

##### **Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

- (1) Zamestnancovi pri príležitosti pracovného jubilea za odpracované roky u súčasného zamestnávateľa bude poskytnutý peňažný príspevok nasledovne:
- 10 odpracovaných rokov vo výške 100,- Eur
  - 15 odpracovaných rokov vo výške 100,- Eur
  - 20 odpracovaných rokov vo výške 100,- Eur
  - 25 odpracovaných rokov vo výške 150,- Eur
  - 30 odpracovaných rokov vo výške 150,- Eur
  - 35 odpracovaných rokov vo výške 200,- Eur
  - 40 odpracovaných rokov vo výške 200,- Eur
- (2) Zo SF sa poskytne všetkým zamestnancom finančný príspevok jeden krát ročne pri príležitosti Vianoc (Vianočný príspevok). Výška príspevku bude určená podľa predpokladaného zostatku účtu SF k 31.12. príslušného kalendárneho roka a po prerokovaní s príslušnými odborovými orgánmi. Tento príspevok bude zamestnancom poskytnutý v príslušnom kalendárnom roku vo forme finančného príspevku. U zamestnancov, ktorí neodpracovali celý kalendárny rok, bude tento príspevok úmerne krátený.
- (3) Všetky príspevky uvedené v článku 4 ods. 1, 2 sa budú poskytovať iba do výšky rozpočtu Sociálneho fondu .

#### **Časť IV. Záverečné ustanovenia**

- (1) Za rodinného sa na účely čerpania sociálneho fondu považuje manžel alebo manželka, nezaopatrené dieťa alebo osoba preukázateľne žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti (druh, družka).
  
- (2) Za nezaopatrené dieťa sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie však do dovŕšenia 25 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, alebo sa nemôže pripravovať ani byť zamestnané pre chorobu alebo úraz alebo pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nie je schopné sa ani pripravovať na povolanie, ani byť zamestnané.
  
- (3) Akýkoľvek výdavok zo SF bude vykonaný len po prerokovaní a schválení príslušnou odborovou organizáciou ( t. j. predsedom príslušnej odborovej organizácie, resp. iným na to písomne povereným zástupcom).
  
- (4) Zamestnávateľ poskytne polročne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.
  
- (5) Tieto zásady sa môžu zmeniť po dohode s odborovými organizáciami v prípade potreby aj v priebehu roka, pričom každá zmena sa uzavrie písomne formou dodatku.
  
- (6) Platné zásady sú k dispozícii na nahliadnutie na stránke MSKŠ.
  
- (7) Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou platnej kolektívnej zmluvy.
  
- (8) Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú platné dňom ich podpísania zástupcami všetkých zmluvných strán a účinné dňom nasledujúcim po dni podpisu.

V Zlatých Moravciach dňa 31.12.2021

.....  
ZO OZ PŠaV na Slovensku

.....  
MSKŠ Zlaté Moravce