

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2022



Mesto Žarnovica



Obec Hodruša-Hámre



Obec Horné Hámre



Obec Píla



Obec Velké Pole



Obec Voznica



Obec Župkov

Kolektívna zmluva

V súlade so zákonom NR SR 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 Žarnovica, zastúpené Kamilom Dankom, primátorom mesta,
Obec Hodruša–Hámre, zastúpená Jozefom Uramom, starostom obce,
Obec Horné Hámre, zastúpená Ing. Milanom Mokrym, starostom obce,
Obec Píla, zastúpená Eugenom Čižmárikom, starostom obce,
Obec Veľké Pole, zastúpená Františkom Demeterom, starostom obce,
Obec Voznica, zastúpená Kamilom Blahom, starostom obce,
Obec Župkov, zastúpená Ing. Jánom Tomášom, starostom obce
(ďalej len zamestnávateľia)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade v Žarnovici

zastúpená Ľubomírou Tadianovou, predsedníčkou
a ďalším členom závodného výboru, Ing. Zuzanou Gregorovou, hospodárkou

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 zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas.

2. Na volených zástupcov zamestnávateľov sa táto KZ vzťahuje primerane, a to v oblastiach, ktoré neupravujú osobitné zákony.

3. Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, všetky nároky vyplývajúce z tejto zmluvy, ktoré možno vyjadriť v peniazoch, sa budú takému zamestnancovi poskytovať úmerne dohodnutému pracovnému úväzku (pričom sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor).

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľa uznávajú základnú organizáciu odborového zväzu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľov v kolektívnom vyjednávaní, uznávajú práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľa poskytnú na prevádzkovú činnosť základnej organizácie odborového zväzu bezplatne svoje priestory (miestnosti) s nevyhnutným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu - na nevyhnutne potrebný čas.

Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu štyri pracovné dni za rok.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia zabezpečia úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľia poukážu vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

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

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia odborového zväzu uznáva právo zamestnávateľov organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľia vydajú po prerokovaní so závodným výborom odborového zväzu organizačný poriadok.

Zamestnávateľia prerokujú každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľia vykonajú zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydajú nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

1. Pracovný čas je 37 a ½ hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas 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. Pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:

Mesto Žarnovica

- a) pružný pracovný čas sa uplatňuje formou pružného pracovného mesiaca,
- b) ostatné náležitosti, týkajúce sa pracovného času, sú obsiahnuté v Pracovnom poriadku MsÚ Žarnovica a v pokynoch primátora (pokyny pre pružný pracovný čas, pokyn pre stránkové hodiny),
- c) ustanovený týždenný pracovný čas príslušníkov Mestskej polície je 35 hodín týždenne a je rozvrhnutý nerovnomerne (§ 87 ZP),
- d) vo výnimočných prípadoch môže primátor mesta so zamestnancom dohodnúť pracovný čas aj individuálne.

Obec Hodruša-Hámre

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 7.00 h do 15.00 h s obedňajšou prestávkou od 12.00 h do 12.30 h,
- b) pre murára, vodiča a pomocného robotníka od 7.00 h do 15.00 h s obedňajšou prestávkou od 12.00 h do 12.30 h.

Obec Župkov

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach:
od 7.00 h do 15.00 h v pondelok, utorok, štvrtok,
od 7.00 h do 17.00 h v stredu,
od 7.00 h do 13.00 h v piatok
(pričom pracovný čas zamestnanca je 37a 1/2 hodiny týždenne)
s obedňajšou prestávkou v čase od 11.30 h do 12.00 h,
- b) pre vodiča a pomocného robotníka od 7.00 h do 15.00 h v pondelok - piatok s obedňajšou prestávkou od 11.30 h do 12.00 h.

Obec Horné Hámre

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach:
od 7.00 h do 15.00 h v pondelok, utorok, štvrtok,
od 7.00 h do 17.30 h v stredu,
od 7.00 h do 12.30 h v piatok
s obedňajšou prestávkou v čase od 11.30 h do 12.00 h,
- b) pre murára, vodiča a pomocného robotníka je stanovený pracovný čas:
pondelok, utorok, štvrtok od 7.00 h do 15.00 h,
streda od 7.00 h do 16.00 h,
piatok od 7.00 h do 14.00 h.

Obec Píla

Pracovná doba pre zamestnancov
pondelok – piatok od 7.00 h do 15.00 h, obedňajšia prestávka v čase od 12,00 h do 12,30 h.

Obec Voznica

Pracovná doba pre zamestnancov
od 7.00 h do 15.30 h, obedňajšia prestávka v čase od 12.00 h do 13.00 h.

Obec Veľké Pole

Pracovná doba pre zamestnancov - od 7.00 h do 15.00 h,
obedňajšia prestávka v čase od 11:00 do 11:30 h.

Článok 14

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

Článok 15

Prácu nadčas možno vykonávať len na základe oprávneného pokynu alebo predchádzajúceho súhlasu prednostu, starostu alebo primátora. Prácu nadčas možno vykonávať najviac v rozsahu, ktorý povoľuje zákon.

Článok 16

1. Zamestnávateľa preplatia svojim zamestnancom priame náklady, ktoré im vzniknú v súvislosti s návštevou u lekára pri preventívnych zdravotných prehliadkach.
2. Zamestnávateľa poskytnú svojim zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy v súlade s § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľa poskytnú **d ďalšie pracovné voľno** nad rámec zákonníka práce v súlade s interným pracovným poriadkom, a to:
 - a) osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, jeden deň pracovného voľna raz za štvrtrok s náhradou mzdy,
 - b) rodičom, starajúcim sa aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov sa poskytne raz za štvrtrok jeden deň voľna bez náhrady mzdy.
3. Zamestnávateľa poskytnú v prvom polroku kalendárneho roka zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
Zamestnávateľa poskytnú v druhom polroku zamestnancovi na jeho žiadosť podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
4. Zamestnávateľa prekážky v práci, a to účasť na darovaní krvi a pracovné voľno na ochranu zdravia zamestnancov pred škodlivým vplyvom nadmerného tepla alebo chladu, pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu času zodpovedajúceho priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 17

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

- 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 pri **skončení pracovného pomeru dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce 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**:

- a) dvojnásobku jeho priemerného 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.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

4. Zamestnávateľia môžu poskytnúť zamestnancom **odstupné** aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

5. **Odstupné** vyplatia zamestnávateľia v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy po skončení pracovného pomeru, ak sa so zamestnancami nedohodnú inak.

Článok 18

Zamestnávateľa vyplatia zamestnancom (s výnimkou tých, ktorí skončili pracovný pomer podľa § 68 ods.1 zákonníka práce) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) **odchodné** vtedy, ak **zamestnanec požiada** o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení. Odchodné sa mu vyplatí vo výške:

- a) dvoch priemerných mesačných zárobkov,
- b) troch priemerných mesačných zárobkov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa desať a viac rokov a ak tento zamestnanec odíde do dôchodku najneskôr v mesiaci, keď mu na dôchodok vznikol nárok.

Článok 19

Zamestnávateľa budú štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly dohodne závodný výbor so zamestnávateľmi na rokovaní v závodnom výbore.

Časť IV Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto kolektívna zmluva v súlade s týmto zákonom upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek ako aj plat v zmysle § 4 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle § 7 ods. 8 tohto zákona patrí zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy zvýšenie tarifného platu o 15 %. Okruh týchto zamestnancov určia zamestnávateľa v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Ďalej pre určenie platu zamestnanca je potrebné vychádzať a uplatňovať zákonné možnosti zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 22

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľia rozhodnú o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti podľa ustanovenia § 6 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z.z.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 3 určia zamestnávateľia tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradili, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe, pričom k tomuto platu mu môže byť poskytnutý výkonnostný príplatok.

Obec Hodruša-Hámre

pre funkciu vodič výkonnostný príplatok vo výške do 90 % tarifného platu, ak nebol poskytnutý osobný príplatok.

Obec Župkov

pre funkcie murár, vodič, pomocný robotník - výkonnostný príplatok vo výške do 90% tarifného platu, ak nebol poskytnutý osobný príplatok.

Obec Horné Hámre

pre funkcie murár, vodič, pomocný robotník - výkonnostný príplatok vo výške do 90% tarifného platu.

Článok 24

Zamestnávateľia:

Mesto Žarnovica

Obec Hodruša-Hámre

Obec Píla

Obec Voznica

Obec Veľké Pole

priznajú osobný príplatok zamestnancovi na ocenenie jeho mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností v súlade s usmerneniami pracovného poriadku, alebo iného interného predpisu.

Obec Horné Hámre

Obec Župkov

výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok: mimoriadne osobné schopnosti a dosahovanie dobrých pracovných výsledkov.

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví najviac však do výšky 100 %. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí. Môže byť znížený na hodnotu 35%.

Článok 25

1. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej tri roky.

2. V prípade, že u zamestnávateľa odpracoval menej ako tri roky, zamestnávateľ mu v súlade s ods. 1 vyplatí odmenu vo výške 50% jeho priemerného mesačného zárobku.

3. Zamestnávateľa poskytnú administratívnym zamestnancom ošatné 180,- €. Toto ošatné Mesto Žarnovica poskytne iba zamestnancovi, u ktorého je reálny predpoklad, že v danom kalendárnom roku bude v riadnom pracovnom pomere viac ako 9 mesiacov.

4. Zamestnávateľa na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), c), d), e), f) a g) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške:

- Obec Hodruša-Hámre** - minimálne 1,8 násobku funkčného platu zamestnancov,
- Obec Veľké Pole** – maximálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov,
- Obec Župkov** - maximálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov.

5. Mesto Žarnovica

na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), c), d), e) a f) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške maximálne 1,8 násobku priemerného tarifného mesačného platu zamestnancov.

6. Obec Horné Hámre Obec Voznica

poskytnú zamestnancovi odmenu podľa § 20 ods.1 písm. f) a g) zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov . Odmena podľa odseku 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka vo výške funkčného platu a odmena podľa odseku 1 písm. g) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka vo výške funkčného platu. Ak zamestnanec nespĺňa podmienky vyplatenia odmeny podľa § 20 ods.1 písm. f) a g), zamestnávateľ môže vyplatíť odmenu podľa § 20 ods.1 písm. a) do výšky 90% tarifného platu v mesiaci jún a december príslušného kalendárneho roka.

7. Obec Píla

poskytne zamestnancovi podľa § 20 ods.1 písm. a) odmenu vo výške 90% funkčného platu v mesiaci jún (v zúčtovaní mzdy za mesiac máj) a december (v zúčtovaní mzdy za mesiac november) príslušného kalendárneho roka , ak pracovnoprávny vzťah trval nepretržite aspoň 24 mesiacov.

Článok 26

Zamestnávateľa sa zaväzujú podľa potreby prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 27

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 50% (1. – 3. deň) a 80% (4.-10.deň) denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 29

1. Zamestnávateľa zabezpečia pre všetkých zamestnancov pracujúcich na základe pracovnej zmluvy, ale aj starostu/primátora, zástupcu starostu/primátora, (ktorí sú dlhodobo uvoľnení na výkon funkcie v zmysle § 25 ods. 7 Zákona č. 369/1990 Zb.) stravovanie v súlade s § 152 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľa nemajú možnosť zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľa zabezpečia stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok alebo na základe výberu zamestnanca poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).
4. Zamestnávateľa sú povinní umožniť zamestnancom výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie.

5. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže (§ 152 ods. 7 ZP).

6. Postup zamestnávateľov pri zabezpečení povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 152 bude upravený vo vnútorných predpisoch zamestnávateľov. Vo vnútorných predpisoch jednotlivých zamestnávateľov bude stanovená hodnota stravovacej poukážky a hodnota finančného príspevku na stravovanie.

Článok 30

1. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnávateľmi podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľia poskytnú zamestnancom uvedeným v článku 29 príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo, a to:

- a) obec Hodruša-Hámre poskytne 0,55 €,
- b) obce Horné Hámre, Píla a Veľké Pole poskytnú 1,-€
- c) obec Župkov poskytnú 0,60 €,
- d) mesto Žarnovica a obec Voznica poskytnú zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

2. Tento článok sa uplatní u tých zamestnávateľov, u ktorých plnenie bude možné aj reálne zabezpečiť vzhľadom na výšku tvorby sociálneho fondu.

Článok 31

Zamestnávateľia poskytnú príspevok na stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto KZ zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, pracovného voľna podľa ČL.16, ods. 3 KZ, náhradného voľna v rozsahu viac ako 4 hodiny, pri osobných prekážkach v práci bezpríspevkovým darcom krvi v deň odberu krvi a v čase štátnych sviatkov.

Článok 32

Zamestnávateľia umožnia pre zamestnancov preventívne prehliadky. Zamestnávateľ mesto Žarnovica poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom, ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce, na preventívne očkovanie proti hepatitíde typu B.

Článok 33

Zamestnávateľia obcí Župkov a Horné Hámre poskytnú zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, podľa § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o soc. fonde.

Článok 34

Zamestnávateľa obcí **Hodruša - Hámre a Voznica** v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečia podľa požiadaviek a možností nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, poskytnú príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu vo výške 83,- € z preukázaných nákladov jedného zamestnanca a rodinného príslušníka spolu vo výške 166,- €.

Obce Píla

Zamestnávateľ poskytne v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu, podľa možností odvodených od tvorby sociálneho fondu.

Mesto Žarnovica

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na zKZ, zakúpenie vstupeniek na športové a kultúrne akcie vo výške maximálne 20,- €, ak v sociálnom fonde bude dostatok finančných prostriedkov.

Obec Župkov

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí podľa požiadaviek a možností nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, poskytne príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu vo výške 80,- € z preukázaných nákladov zamestnanca.

Článok 35 zrušený

Článok 36

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom **dary**:

- a) pri pracovnom výročí 20, 25 a každých 5 rokov odpracovanej doby od prvého vstupu do zamestnania,
- b) pri ich životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov, ak u terajšieho zamestnávateľa odpracovali aspoň 3 roky,
- c) pri prvom odchode do dôchodku, ak u terajšieho zamestnávateľa odpracovali aspoň 3 roky,
- d) bezpríspevkovým darcom krvi (ak absolvuje najmenej tri odbery v príslušnom roku).

Tieto dary budú poskytované zo sociálneho fondu vo výške 133,- €. O vzniku nároku na poskytnutie týchto darov (okrem daru podľa písm. b)), musí zamestnanec zamestnávateľa písomne informovať. Dary podľa písm. a) a d) sa zamestnancom vyplatia vo výplatnom termíne za mesiac október.

Článok 37

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom bezúročné návratné pôžičky na bytové účely, na kúpu bytu, domu, nákup bytového zariadenia, bytové doplnky do výšky plánovanej čiastky rozpočtu sociálneho fondu. Tento limit sa rozdelí podľa žiadostí v mesiaci máji. Žiadosti na pôžičky je možné doručiť najneskôr do konca apríla v príslušnom roku. Splatnosť pôžičky je limitovaná do 18 mesiacov od jej poskytnutia.

Článok 38

Zamestnávateľa umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení a so závodným výborom dohodnú konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä:

- výber poisťovne,
- okruh zamestnancov,
- výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca,
- výšku príspevku zo sociálneho fondu.

Mesto Žarnovica

Výška príspevku zamestnávateľa na DDS bude 3,5% zo zúčtovanej mesačnej mzdy zamestnanca.

Výška príspevku zo sociálneho fondu na DDS bude predstavovať hodnotu max. 6.14€ pre každého zamestnanca.

Článok 39

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným a ďalším prídelením vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 40

Zamestnávateľa sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x v roku.

VI. Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.3.2023. 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 43

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

Článok 44

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

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované priebežne podľa potrieb na spoločných rokovaníach zamestnávateľov a závodného výboru.

Článok 46

Táto kolektívna zmluva po podpise oprávnenými zástupcami je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 47

1. Kolektívna zmluva bude doručená každému zamestnávateľovi do 15 dní od jej podpísania zmluvnými stranami.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Za ZO OZ pri MsÚ Žarnovica,
dňa 31. marca 2022

Za zamestnávateľov,
dňa 31. marca 2022

.....
Ľubomíra Tadianová, predsedníčka

.....
Kamil Danko, primátor

.....
Ing. Zuzana Gregorová, hospodárka

.....
Jozef Uram, starosta

.....
Ing. Milan Mokřý, starosta

.....
Eugen Čiřmárik, starosta

.....
Frantiřek Demeter, starosta

.....
Kamil Blaho, starosta

.....
Ing. Ján Tomáš, starosta