

**Základná organizácia OZ KOVO ÚDRŽBA
MESTA Kysucké Nové Mesto**

**KOLEKTÍVNA
ZMLUVA
2022**

V súlade s ust. § 231 Zákonníka práce, § 48 až 53 a zákona č. 553/2003 Z. z. o výkone
vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom
vyjednávani v znení neskorších predpisov
zmluvné strany

ÚDRŽBA MESTA Kysucké Nové Mesto
zastúpená riaditeľom organizácie Mgr. Michalom Poštekom (ďalej len zamestnávateľ)
na jednej strane

a

**základná organizácia odborového zväzu KOVO v organizácii ÚDRŽBA
MESTA Kysucké Nové Mesto**
zastúpená predsedníčkou Výboru ZO OZ KOVO p. Jankou Soukupovou
na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I. Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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.

Časť II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúceho z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní, poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy aj na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác spojených s činnosťou a pôsobením základnej organizácie.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) prizývať predsedu Výboru ZO alebo ním poverenú osobu na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov,
- b) prerokovať s Výborom ZO všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov,
- c) organizovať v spolupráci s Výborom ZO raz za štvrt'rok spoločné, pracovné stretnutie so zamestnancami za účelom vzájomnej informovanosti.

Článok 9

Základná organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, predpisov BOZP ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Výbor ZO zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

Článok 10

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 základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Pracovný poriadok zamestnávateľa, vrátane jeho zmien je bez predchádzajúceho súhlasu Výboru ZO neplatný.

Článok 13

1. Týždenný pracovný čas je 37,5 hod.. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva striedavo v dvoch zmenách má pracovný čas 36,75 hod. a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35,00 hod. týždenne.
2. Pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:
 - 2.1 pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke od 06,00 hod. do 14,00 hod.
prestávka: 10,00 - 10,30 hod.
 - 2.2 pre zamestnancov v dvojzmennej prevádzke:
 - a) prvá zmena od 06,00 hod. do 18,00 hod.
prestávka: 10,00 - 10,30 hod. / druhá prestávka: 14,00 - 14,30 hod.
 - b) druhá zmena od 18,00 hod. do 06,00 hod.
prestávka: 21,30 - 22,00 hod. / druhá prestávka: 02,00 - 02,30 hod.
 - 2.3 služby zimnej údržby sa organizujú v nepretržitej prevádzke nasledovne:
 - a) prvá zmena od 06,00 hod. do 14,00 hod.
prestávka: 10,00 - 10,30 hod.
 - b) druhá zmena od 14,00 hod. do 22,00 hod.

- prestávka: 18,00 – 18,30 hod
c) tretia zmena od 22,00 hod. do 06,00 hod.
prestávka: 02,00 - 02,30 hod.

Článok 14

1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
2. Prestávka na jedenie a oddych sa do pracovného času nezapočítava.; to neplatí ak ide o prestávku z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov.

Článok 15

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Dohoda musí byť písomná a so súhlasom Výboru ZO.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť pracovnú pohotovosť bez jeho súhlasu najviac na dobu trvania príčin (živelné pohromy, ohrozenie obyvateľstva).

Článok 16

1. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Ďalších 250 hodín možno nariadiť po dohode uzatvorenej písomnou formou so súhlasom Výboru ZO.
2. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, ktorú vykonával zamestnanec pri mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život alebo zdravie (napr. povodne, snehová kalamita) § 97 ods. 8 písm. b) ZP
3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamestnancom dohodnúť len výnimočne pri prácach uvedených v § 97 ods. 8 ZP a v § 97 ods.11 ZP so súhlasom Výboru ZO.

Článok 17

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22,00 hod. – 06,00 hod. Organizovanie a zabezpečovanie práce v noci bude zamestnávateľ zabezpečovať v súlade s ust. § 98 ZP.

Článok 18

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytované z dôvodov všeobecného záujmu v zmysle § 136 a § 137 ZP, pričom náhrada mzdy platu bude riešená v zmysle ust. § 138 ZP.

Článok 19

Podmienky štúdia popri zamestnaní a ďalšieho vzdelávania budú dojednané v zmysle ust. § 140 ZP.

Článok 20

Problematika prekážok v práci bude riešená v súlade s ustanoveniami § 141 ZP (ide o osobné dôležité prekážky v práci na strane zamestnanca), § 142 ZP (prekážky na strane zamestnávateľa) a ustanovení § 143 ZP (prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase), resp. § 144 ZP (spoločné ustanovenia o prekážkach v práci).

Článok 21

Zamestnávateľ vopred prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 ZP s Výborom ZO. Lehoty na vyjadrenie Výboru ZO sú stanovené v príslušných ustanoveniach ZP.

Článok 22

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku vyhotoveného poskytovateľom pracovnej zdravotnej služby ŽILPO s.r.o., stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku vyhotoveného poskytovateľom pracovnej zdravotnej služby ŽILPO s.r.o., stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - c) trojnásobku jeho funkčného mesačného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah,
 - e) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah.
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 najmenej desaťnásobku jeho mesačného funkčného platu a jedného funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne

predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné najmenej vo výške 1 násobku jeho funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah ustanovený Zákonníkom práce v § 76a, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii minimálne 10 rokov, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné najmenej vo výške 2 násobku jeho funkčného mesačného platu nad ustanovený rozsah ustanovený Zákonníkom práce v § 76a, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
3. Odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 24

1. Zamestnávateľ uznáva prednostné právo svojho zamestnanca uchádzať sa o novovytvorené alebo voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Kritériami v rozhodovaní zamestnávateľa je predovšetkým splnenie kvalifikačných požiadaviek, pracovné výsledky v doterajšom zaradení a ak je to potrebné pre výkon práce, aj zdravotný stav zamestnanca.
2. Pri rovnakých kvalitách viacerých zamestnancov rozhodne v prospech zamestnanca vzdelanie a prax.

Časť IV.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 26

1. 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.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, podľa prílohy č. 2 k zákonu o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti do platovej triedy, zároveň určí najvyšší

platový stupeň nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Jedná sa o pracovné činnosti (pozície) u zamestnávateľa:

- vrátnik - kurič,
- nočný strážnik - kurič,
- pomocný robotník,
- záhradníčka – vodič - pilčík,
- elektrikár – vodič – obsluha vysokozdvížnej plošiny,
- elektrikár – vodič – obsluha vysokozdvížnej plošiny – pilčík,
- vodič,
- vodič - pilčík,
- hrobár,
- pracovník v stavebnej činnosti,
- vykonávanie maliarskej a natieračskej práce,
- strojný zámočník – zvarač – vodič - pilčík,
- automechanik – zvarač - vodič,
- upratovačka,
- správca cintorína.

Článok 27

Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príspevku zamestnávateľ prerokuje s Výborom ZO.

Článok 28

Zamestnancovi patrí:

- a) platová kompenzácia za sťažený výkon práce za podmienok v ust. § 11 zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení, pri vykonávaní činností zaradených do
 - tretej kategórie, mesačne 20,8 % platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- b) príplatok za zmennosť vo výške 50,00 € a pri zimnej údržbe 23,50 €
- c) príplatok za prácu v noci v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP
- d) príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP
- e) príplatok za prácu vo sviatok vo výške 100% hodinovej sadzby funkčného platu za každú hodinu práce,
- f) plat za prácu nadčas
 - za hodinu práce patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%,
 - ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu,
- g) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa riadi ust. § 19a zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení,
- h) náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska sa riadi ust. § 21 zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení.

Článok 29

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za:

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,

- splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
 - poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života.
2. Zamestnávateľ na poskytnutie týchto odmien vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku v pláne príspevkovej organizácie na príslušný kalendárny rok.

Článok 30

Základná výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje nad výmeru stanovenú § 103 ods.1 až 2 ZP o jeden týždeň.

Časť V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 31

Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je jednou zo základných povinností zamestnávateľa podľa medzinárodnej dohody č. 155 Medzinárodnej organizácie práce, Zákonníka práce zák. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov, úplne znenie zákona NR SR č.124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a zákona NR SR č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve v znení neskorších predpisov.

Časť VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v súlade s ustanovením § 152 ZP formou:

1.1 stravných lístkov v hodnote 4,50 €

Úhrada je nasledovná:

- zamestnávateľ hradí 55 % z hodnoty stravného (6,00 €)	3,30 €
- príspevok zo sociálneho fondu	0,60 €
- príspevok z člen. príspevkov odb. org.	0,30 €
- zamestnanec hradí (člen odb. org.)	0,30 €
- zamestnanec hradí (nie je člen odb. org.)	0,60 €

alebo

1.2 finančným príspevkom na stravovanie

Výška príspevku je nasledovná:

- zamestnávateľ hradí 55 % z hodnoty stravného (6,00 €)	3,30 €
- príspevok zo sociálneho fondu	0,60 €
- príspevok z člen. príspevkov odb. org.	0,30 €

2. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín zamestnávateľ zabezpečí:

2.1 stravný lístok v hodnote 2,00 €

Úhrada je nasledovná:

- zamestnávateľ hradí 55 % z hodnoty stravného lístka	1,10 €
- zamestnanec hradí	0,90 €

alebo

2.2 finančný príspevok na stravovanie

Výška príspevku je nasledovná:

- zamestnávateľ hradí 55 % z hodnoty stravného lístka 1,10 €
3. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom formou stravných lístkov aj počas čerpania dovolenky, v prípadoch v zmysle § 141 odst. 2 písmeno a), b), c), d) ZP a práce nadčas v trvaní najmenej 4 hodiny.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, druh, družka, dieťa a rodič) pracovné voľno s náhradou mzdy 1 deň nad rámec ZP, § 141 ods. 2 písmeno d) bod 1 a 2.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na dobu neurčitú, príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily. Výška príspevku bude určená v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval aspoň 5 rokov a je v pracovnom pomere na dobu neurčitú a ktorý sa nezávinene dostane do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 37

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky, pričom o jeho použití sa dohodne zamestnávateľ a základná organizácia.
2. Zamestnávateľ bude tvoriť sociálny fond:
 - 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.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy
5. Zamestnávateľ poskytne Výboru ZO písomný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu k 30.06 a 31.12 príslušného kalendárneho roka.

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 38

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 01.05.2022 do 31.12.2022. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť podpisom zástupcov zmluvných strán a účinnosť nasledujúcim dňom po jej zverejnení na webovej stránke. 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 39

Zmluvné strany sa dohodli, že minimálne 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začnú rokovanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy.

Článok 40

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 41

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami na tej istej listine.

Článok 42

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

Článok 43

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

Článok 44

Kolektívna zmluva môže byť jednostranne vypovedaná počas svojej platnosti len v prípade zániku odborovej organizácie alebo zamestnávateľa bez právneho nástupcu. V prípade prechodu práv a povinností z pracovných vzťahov v zmysle § 27 až § 30 ZP sú súčasťou týchto práv a povinností aj záväzky vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade porušovania individuálnych nárokov zamestnancov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy bude riešiť osobitná komisia zložená z dvoch zástupcov zamestnávateľa a z dvoch zástupcov odborovej organizácie. V prípade nedodržiavania kolektívnych záväzkov budú zmluvné strany riešiť spor prostredníctvom sprostredkovateľa. Ak jeden z partnerov nebude spokojný s výsledkom riešenia požiada o riešenie sporu rozhodcu. Ak sa zmluvné strany nedohodnú na sprostredkovateľovi, resp. rozhodcovi, požiadajú o jeho určenie MPSVaR SR.

Článok 46

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri dodržiavaní a plnení kolektívnej zmluvy vyvinú maximálne úsilie udržať sociálny zmier. Pri riešení vzájomných vzťahov budú prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí archiváciu kolektívnej zmluvy po dobu minimálne 5 rokov.

Článok 48

Zamestnávateľ zabezpečí, aby do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy boli zamestnanci s obsahom kolektívnej zmluvy preukázateľne oboznámení. Zamestnávateľ tiež zabezpečí, aby jeden exemplár kolektívnej zmluvy bol zamestnancom bežne dostupný k nahliadnutiu.

Článok 49

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Kysuckom Novom Meste, dňa 29.04.2022

za základnú organizáciu:

za zamestnávateľa:

.....

Janka Soukupová
predsedníčka Výboru ZO

.....

Mgr. Michal Poštek
riaditeľ spoločnosti

ZÁSADY PRE POUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov a noviel a kolektívnou zmluvou (ďalej len KZ).
2. Sociálny fond slúži:
 - a) na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov,
 - b) pre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.
3. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v spolupráci s Výborom ZO.

Článok 2 Použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ, po dohode s Výborom ZO, v súlade so zákonom o sociálnom fonde a KZ poskytne zo sociálneho fondu:

- a) príspevok na závodné stravovanie,
- b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
- c) príspevok na dopravu do a zo zamestnania,
- d) sociálnu výpomoc,
- e) príspevok na spoločenské akcie,
- f) príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3 Výška príspevkov a podmienky pre ich poskytnutie

1. **Príspevok na stravovanie zamestnancov:**
Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov podľa dohody v KZ.
2. **Príspevok na regeneráciu pracovnej sily:**
 - a) nárok na príspevok v hodnote 40,00 € majú:
 - zamestnanci v pracovnom pomere na dobu určitú aj neurčitú
 - sezónni zamestnanci, ktorí odpracovali v kalendárnom roku aspoň 8 mesiacov
 - b) nárok na príspevok nemajú :
 - zamestnanci, ktorí boli dlhodobo práceneschopní počas kalendárneho roka nepretržite viac ako 4 mesiace ak sa nejedná o pracovný úraz alebo chorobu z povolania
 - c) príspevok bude pre jedného zamestnanca vyplatený vo vyúčtovaní za mesiac november príslušného kalendárneho roka.

3. Príspevok na dopravu do zamestnania:

Príspevok na dopravu do zamestnania sa poskytne mesačne v závislosti od vzdialenosti miesta výkonu práce zamestnania od miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu zamestnanca a od počtu odpracovaných dní v mesiaci. Výška príspevku je v sume 2,00 €, pričom vzdialenosť od miesta výkonu práce a miesta pobytu musí byť viac ako 30 km.

4. Sociálne výpomoci:

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval aspoň 5 rokov a je v pracovnom pomere na dobu neurčitú a ktorý sa nezávinene dostane do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc vo výške 150,00 €: úmrtie manžela, manželky, druhá, družky alebo dieťaťa, úmrtie rodiča, iba v prípade, že sa zamestnanec stáva jediným žiteľom rodiny a bol mu pridelený do starostlivosti aspoň jeden nezaopatrený súrodenec.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Žiadosť doloží nasledujúcimi dokladmi – doklad o úmrtí rodinného príslušníka – kópiou úmrtného listu.

Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý odpracoval aspoň 5 rokov a je v pracovnom pomere na dobu neurčitú a dostal sa do finančnej tiesne, ak príjem do rodiny nepresahuje dvojnásobok životného minima (podľa zákona o životnom minime).

5. Príspevok na spoločenské akcie:

Zamestnávateľ poskytne na spoločenské akcie (výlety, exkurzie, návšteva kultúrnych pamiatok) poriadané základnou organizáciou vo výške 30,00 € na zamestnanca

6. Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zamestnávateľ podľa § 7 písm. h) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde poskytne zo sociálneho fondu príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov nasledovne:

a) v hodnote 75,00 € pre pracovné zaradenia:

- riaditeľ organizácie,
- finančná účtovníčka a rozpočtárka,
- referent správy majetku, archívu, sekretárske a pokladničné práce,
- mzdová a personálna účtovníčka, referent cintorínskej agendy,
- referent dopravy a verejného obstarávania - vodič
- referent pre zabezpečenie prác súvisiacich s čistotou verejných priestranstiev a koordinátorka aktivačnej činnosti, vodič
- skladník – zásobovač - vodič – referent právnych vzťahov k nehnuteľnostiam na území samosprávy – realizácia masmediálnej komunikácie

Článok 4

Záverečné ustanovenia

1. Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a príspevku na dopravu z ďalšieho prídeltu nie je právny nárok.
2. Výšky príspevkov uvedených v článku 3 sa budú stanovovať ročne v závislosti od výšky finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

3. Príkaz k úhrade z fondu a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje predseda, tajomník a pokladník Výboru ZO.
4. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

V Kysuckom Novom Meste, dňa 29.04.2022

za základnú organizáciu:

za zamestnávateľa:

.....
Janka Soukupová
predsedníčka Výboru ZO

.....
Mgr. Michal Poštek
riaditeľ organizácie

ROZPOČET SOCIÁLNY FOND NA ROK 2022

1. PRÍJMY

a) Zostatok k 30.04.2022	10 886,36 €
b) Tvorba SF 1,5 % od 1.5. – 31.12.2022	6 100,00 €

Spolu: **16 986,36 €**

2. VÝDAVKY

a) Príspevok na stravovanie zamestnancov	4 550,00 €
b) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	1 720,00 €
b) Príspevok na dopravu	500,00 €
e) Príspevok na spoločenské akcie	1 000,00 €
f) Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	525,00 €

Spolu: **8 135,00 €**

V Kysuckom Novom Meste, dňa 29.04.2022

za základnú organizáciu:

za zamestnávateľa:

.....
Janka Soukupová
predsedníčka Výboru ZO

.....
Mgr. Michal Poštek
riaditeľ organizácie

R O Z P O Č E T
ZO ODBOROVÉHO ZVÄZU na rok 2022

1. PRÍJMY

Zostatok k 30.04.2022	930,00 €
Členské príspevky od 1.5.2022-31.12.2022	800,00 €

SPOLU : **1 730,00 €**

2. VÝDAVKY :

25 % odvod	24,00 €
Príspevok na stravovanie	705,00 €
Vianočný príspevok	130,00 €
Príspevok na rekreácie	100,00 €
Zájazdy a kultúrne podujatia	150,00 €
Poplatky banke	50,00 €

SPOLU : **1 159,00 €**

V Kysuckom Novom Meste, dňa 29.04.2022

za základnú organizáciu:

za zamestnávateľa:

.....
Janka Soukupová
predsedníčka Výboru ZO

.....
Mgr. Michal Poštek
riaditeľ organizácie