

Podniková kolektívna zmluva na rok 2023

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov

zamestnávateľa:

- 1) **MESTO MARTIN**, zastúpené primátorom mesta Jánom Dankom
- 2) **ÚTVAR HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN**, zastúpený riaditeľkou Ing. arch. Zuzanou Mendelovou
- 3) **ZDRUŽENIE OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN**, zastúpené predsedníčkou Ing. Jankou Stupňanovou
- 4) **KULTÚRNA SCÉNA MARTIN**, zastúpená riaditeľkou Mgr. Lýdiou Moricovou
- 5) **SPRÁVA ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN**, zastúpená riaditeľom Mgr. Štefanom Balošákom

(ďalej len „zamestnávateľ“) na strane jednej

a

základné organizácie

- 1) **ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES PRI MESTSKOM ÚRADE MARTIN**, zastúpená predsedníčkou Ing. Miroslavou Krovínovou a podpredsedníčkou Mgr. Henrietou Brezniakovou
- 2) **ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES PRI MESTSKEJ POLÍCII V MARTINE**, zastúpená predsedom Marošom Štrbom a podpredsedom Romanom Pittnerom

(ďalej len „ZO“)

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podľa § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) túto

Podnikovú kolektívnu zmluvu na rok 2023

Článok 1

Cieľom tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2023 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je udržať sociálny zmiar a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

1. Kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľom a ZO výhodnejšie ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak ich Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) odmeňovanie zamestnancov,
 - d) pracovné podmienky,
 - e) sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva ZO a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 5

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.

Článok 6

Vo všetkých otázkach týkajúcich sa kolektívneho vyjednávania za zamestnávateľa sú oprávnení rokovať primátor mesta, riaditeľka Útvaru hlavného architekta mesta Martin, predsedníčka ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN, riaditeľka KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a riaditeľ SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN. Za ZO sú oprávnení rokovať predseda ZO a podpredseda ZO, prípadne nimi písomne poverení zástupcovia.

Článok 7

Zamestnávateľ uznáva, že v prípadoch, v ktorých podľa Zákonníka práce alebo iných právnych predpisov spolurozhoduje so zamestnávateľom zástupca zamestnancov formou dohody alebo udelenia predchádzajúceho súhlasu, vystupuje ako jediný zástupca zamestnancov ZO. ZO má právo aj na prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť v zmysle ustanovení § 237 až 239 Zákonníka práce.

Článok 8

Základná organizácia má v zmysle § 230b Zákonník práce právo osloviť zamestnancov a ponúknuť im členstvo v nej a primeraným spôsobom ich informovať o svojej činnosti. Zmluvné strany sa dohodli, že ZO informuje nových zamestnancov zamestnávateľa s možnosťou ponúknutia členstva v ZO v rámci adaptačného procesu zamestnanca a raz ročne písomnou formou, zvyčajne pri príprave výročnej členskej schôdze. Zmluvné strany sa zároveň dohodli, že ZO informuje zamestnancov o svojej činnosti prostredníctvom intranetu, v časti informačný servis, sekcia činnosť odborovej organizácie.

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na odborárskom vzdelávaní, poradách a konferenciách odborového zväzu. Podmienkou poskytnutia takéhoto pracovného voľna je predloženie pozvánky od príslušného odborového orgánu. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas v rozsahu najviac 5 hodín mesačne pre predsedu a pokladníka a v rozsahu najviac 3 hodiny mesačne pre ostatných členov závodného výboru, ak sa činnosť nemohla vykonať mimo pracovného času, a to na základe predchádzajúcej dohody so zamestnávateľom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 12

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov za zamestnancov formou zrážky z príjmu na základe uzatvorenej písomnej dohody. Takto zrazené členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania plátov.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 13

ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržanie pracovnej disciplíny podľa pracovných zmlúv a pracovného poriadku.

Článok 14

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru (ďalej len „ZV“) ZO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 15

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZV ZO.

Článok 16

Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Článok 17

Zmluvné strany sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné z dôvodu vykonávania nasledovných prác: činnosť tretej pokladne v klientskom centre v mesiacoch marec – júl, koordinácia,

organizovanie, zabezpečenie a realizácia činností vykonávaných v rámci aktívnych opatrení trhu práce (napr. organizátor aktivačnej činnosti, vedúci pracovnej skupiny), činnosti na úseku terénnej sociálnej práce, opatrovateľskej služby, chráneného pracoviska, realizácie projektov spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu a štrukturálnych fondov (napr. vytvorenie nových pracovných miest v rámci národných a dopytovo orientovaných projektov).

Článok 18

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas stanovený na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.
2. Zmluvné strany sa v súlade s § 88 ods. 1 Zákonníka práce dohodli, že na pracoviskách, kde to povaha práce dovoľuje, sa bude naďalej uplatňovať pružný pracovný čas. Bližšie podmienky uplatnenia pružného pracovného času sú upravené v internej smernici zamestnávateľa.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že na pracoviskách s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom budú spracované mesačné harmonogramy pracovných zmien podľa jednotlivých týždňov, a to v prípade zabezpečenia činností, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce. Obdobie nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času bolo zmluvnými stranami dohodnuté na 12 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas a pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
4. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času je na pracoviskách:
 - a) vrátnica v zariadení sociálnych služieb Nocľaháreň, útulok a nízkoprahové denné centrum na Kameni
 - b) pracoviská príslušníkov Mestskej polície mesta Martin
 - c) Zariadenie starostlivosti pre deti do troch rokov veku dieťaťa
 - d) Centrum sociálnych služieb Podháj
 - e) Centrum sociálnych služieb Škultétyho
 - f) pracoviská Správy športových zariadení mesta Martin

Článok 19

Zmluvné strany sa v súlade s § 96b Zákonníka práce dohodli, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi peňažná náhrada vo výške jeho priemerného zárobku alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. V prípade pracovnej cesty, ktorá trvá viac ako 24 hodín sa do počtu hodín nezapočítava nepretržitý denný odpočinok podľa § 92 Zákonníka práce v trvaní 12 hodín.

Článok 20

Zmluvné strany sa v súlade s § 62 ods. 8 Zákonníka práce dohodli, že v pracovnej zmluve uzatvárajú so zamestnancami MESTA MARTIN, ÚTVARU HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN, ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNEHO VZDELÁVACIEHO CENTRA, KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN je možné dohodnúť rozsah peňažnej náhrady za nezotrvanie počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby.

Článok 21

Zmluvné strany sa v súlade s § 97 ods. 9 Zákonníka práce dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí nad rámec § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce a nad rámec Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie

01.01.203 – 31.08.2024 (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa“) zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec, ktorý nedosiahol vek pre priznanie starobného dôchodku, resp. nie je poberateľom starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %), stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné vo výške:

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

Článok 23

Zmluvné strany sa v súlade s § 76 ods. 7 Zákonníka práce dohodli, že zamestnávateľ vyplatí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa článku 22 aj:

- a) prednostovi Mestského úradu v Martine v prípade jeho odvolania z funkcie a následného skončenia pracovného pomeru, ak dôvodom odvolania nie je porušenie pracovnej disciplíny,
- b) náčelníkovi Mestskej polície mesta Martin v prípade jeho odvolania z funkcie a následného skončenia pracovného pomeru, ak dôvodom odvolania nie je porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 24

1. Zamestnávateľ vyplatí nad rámec § 76a ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce a nad rámec Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa 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 vo výške 1-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Na plnenie podľa ods.1 tohto článku nie je nárok v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) Zákonníka práce.
3. Odchodné sa neposkytne zamestnancovi ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce – okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Článok 25

Zmluvné strany sa dohodli, že základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov.

Článok 26

1. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom pracovné voľno v rozsahu uvedenom v Zákonníku práce a jeho vykonávacích predpisoch.
2. Ďalej zamestnávateľ poskytne zamestnancom z dôvodu všeobecného záujmu a z dôvodu prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými predpismi pracovné voľno bez náhrady mzdy, ak o to zamestnanec požiada:
 - a) pri svadbe rodinného príslušníka – 1 deň,
 - b) v súvislosti s narodením dieťaťa zamestnancovi, u osamelých matiek rodinnému príslušníkovi – 1 deň,
 - c) pri úmrtí rodinného príslušníka – 1 deň,
 - d) pri starostlivosti o chorého rodinného príslušníka v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., aj keď nebývajú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekárske osvedčením o potrebe opatery – 3 až 5 dní.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy nad ustanovený rozsah podľa § 138 ods. 2 Zákonníka práce, ak o to zamestnanec vopred požiada:

- pri darcovstve krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov – 1 deň, a to v deň odberu.
- 2. Zamestnanec je povinný preukázať svoju účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov potvrdením v nasledujúci pracovný deň svojmu nadriadenému.

Článok 28

Zmluvné strany sa v súlade s § 141a Zákonníka práce dohodli, že v prípade, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa, zamestnávateľ po prerokovaní so ZV ZO dočasne, najdlhšie na 1 mesiac preruší jeho výkon práce a počas tohto dočasného prerušenia mu poskytne náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu mzdy počas prvých desiatich dní pracovnej neschopnosti vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 30

ZV ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich pre zamestnávateľov z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV ZO zamestnávateľovi dva mesiace pred jej uskutočnením.

Odmeňovanie zamestnancov a platové podmienky

Článok 31

1. Zamestnávateľ každému zamestnancovi podľa podmienok a v rozsahu zákona o odmeňovaní, Zákonníka práce, tejto Kolektívnej zmluvy a ďalších platných právnych predpisov vyplatí zamestnancom za vykonanú prácu plat. Výplatným termínom je najneskôr 12. deň v mesiaci.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa od 1. januára 2023 zvyšuje o 7% a od 1. Septembra 2023 o ďalších 10%.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní vo výške funkčného platu pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval viac ako jeden rok.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancom vyplatiť v zmysle § 20 ods. 1 písm. f) a g) a odsek 2 zákona o odmeňovaní 13. a 14. plat a to až do výšky platného funkčného platu zamestnanca zaokrúhleného na celých 10 eur nahor, pričom prihliada na dĺžku trvania pracovného pomeru a prekážky v práci na strane zamestnanca (napr.: pracovná neschopnosť, materské, rodičovská dovolenka, ošetrovanie člena rodiny, neplatené voľno,...).
5. Zamestnávateľ môže príslušníkom Mestskej polície mesta Martin (ďalej len „Mestská polícia“), ktorí skutočne jazdia služobným motorovým vozidlom, v zmysle § 14b ods. 2 zákona o odmeňovaní priznať príplatok za vedenie služobného motorového vozidla najviac do výšky 13 Eur mesačne.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v zmysle odseku 4 tohto článku 13. plat v zúčtovaní platov za mesiac máj a 14. plat v zmysle odseku 4 tohto článku v zúčtovaní platov za mesiac november.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 32

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku BOZP a PO konkrétnych zamestnancov s príslušnou kvalifikáciou, ktorí súčasne zabezpečia školenie zamestnancov BOZP a PO.

Článok 33

1. Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle § 149 Zákonníka práce právo výkonu kontroly ZO nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ vymenoval zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a zdravie pri práci v súlade s § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zriadil komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 20 citovaného zákona.

Sociálna oblasť

Článok 34

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, ktorí odpracujú v rámci pracovnej zmeny viac ako 4 hodiny (východiskom sú doklady k dochádzke doložené k zúčtovaniu miezd).
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov v súlade s § 152 Zákonníka práce, a to formou:
 - a) elektronických stravovacích poukážok alebo
 - b) poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
3. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorí odpracujú v rámci pracovnej zmeny viac ako 11 hodín, stravovanie formou poskytnutia ďalšej stravovacej poukážky alebo ďalšieho finančného príspevku na stravovanie.
4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa odseku 1 až 3 aj pre zamestnancov vykonávajúcich prácu nadčas na základe schváleného príkazu na prácu nadčas.
5. V súlade s § 2 ods. 3 zákona č. 253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest, sa na účely zabezpečovania stravovania a prispievania na stravovanie primátor mesta počas výkonu funkcie posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere.
6. Podrobnosti výberu a realizácie povinností zamestnávateľa, formy zabezpečenia stravovania zamestnancov, spôsob a viazanosť výberu, sú bližšie upravené v internej smernici zamestnávateľa.
7. V prípade vyslania zamestnanca na pracovnú cestu patrí zamestnancovi stravné v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.
8. Ak zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu odpracoval na svojom pracovisku viac ako 4 hodiny, má nárok na zabezpečenie stravovania podľa ods. 1 až 4 a v prípade, že jeho pracovná cesta v ten istý deň trvala 5 a viac hodín, má nárok aj na stravné podľa zákona o cestovných náhradách. Jednotlivé časy sa pritom nemôžu prekryvať. Ide o dva samostatné nároky.

Článok 35

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie v súlade s § 152 ods. 3 Zákonníka práce v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Za cenu jedla sa považuje hodnota stravovacej poukážky. Okrem toho poskytuje zamestnávateľ príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Výška finančného príspevku na stravovanie a výška príspevku zo sociálneho fondu je stanovená v Zásadách používania sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu kolektívnej zmluvy. Zmena hodnoty stravovacej poukážky a výšky príspevku zo sociálneho fondu sa môže vykonať len na základe písomnej dohody zmluvných strán.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ v súlade s §152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce zabezpečí stravovanie v súlade s článkom 33 ods. 2 písm. a) tejto kolektívnej zmluvy aj zástupcovi primátora mesta.

Článok 37

Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie bude 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Sociálny fond

Článok 38

1. Sociálny fond sa tvorí v zmysle Zásad hospodárenia s finančnými prostriedkami mesta Martin, schválených uznesením Mestského zastupiteľstva v Martine č. 8/13 zo dňa 21.1.2013. Zdrojom sociálneho fondu je 1,5 % z celkového objemu skutočne zúčtovaných hrubých plátov v bežnom roku a zostatok z predchádzajúceho roku.
2. Základom pre určenie mesačného prídeltu do sociálneho fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu plátov. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
3. Za zamestnancov ÚTVARU HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN, ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN, KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN poukáže 1,5 % z objemu mzdových prostriedkov ich štatutárny orgán za rovnakých podmienok.

Článok 39

Podrobnosti používania sociálneho fondu pre zamestnancov Mesta Martin, ÚTVARU HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN, ZDRUŽENIA OBCÍ REGIONÁLNE VZDELÁVACIE CENTRUM MARTIN, KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN sú upravené v Zásadách používania sociálneho fondu jednotlivých zamestnávateľov, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtami sociálneho fondu.

Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 40

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda 1.1.2023. Uzatvára sa na obdobie do 31.12.2023. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa. Zverejnenie kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv zabezpečí mesto Martin.

Článok 41

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre všetky zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Zmluvné strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, sú neplatné.

Článok 42

Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch kolektívnej zmluvy postupovať tak, ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana, a to v písomnej forme. Druhá zmluvná strana najneskôr do 30-tich kalendárnych dní od doručenia návrhu na zmenu alebo návrhu dodatku kolektívnej zmluvy písomne odpovie na predložený návrh.

Článok 43

1. Objednávky, faktúry a platobné poukazy a súhlas s poskytnutím darov pri pracovných a životných jubileách vyplácaných zo sociálneho fondu v prípade Mestského úradu v Martine podpisuje za zamestnávateľa prednosta mestského úradu, v jeho neprítomnosti zamestnanec poverený zastupovaním a referent ľudských zdrojov.

2. Objednávky, faktúry a platobné poukazy a súhlas s poskytnutím darov pri pracovných a životných jubileách vyplácaných zo sociálneho fondu v prípade Mestskej polície podpisuje za zamestnávateľa náčelník MsP, v jeho neprítomnosti zástupca náčelníka Mestskej polície pre vnútorné činnosti, alebo zástupca náčelníka Mestskej polície pre priamy výkon služby a referent ľudských zdrojov.
3. Za ZO podpisuje objednávky, faktúry a platobné príkazy predseda ZV ZO, v neprítomnosti podpredseda ZV ZO, resp. dvaja členovia ZV ZO.
4. Objednávky, faktúry, platobné poukazy a súhlas s poskytnutím darov pri pracovných a životných jubileách vyplácaných zo sociálneho fondu v prípade ÚTVARU HLAVNÉHO ARCHITEKTA MESTA MARTIN, KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN a SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN podpisuje štatutárny zástupca, prípadne ním poverený zamestnanec.
5. Objednávky, faktúry, platobné príkazy a súhlas s poskytnutím darov pri pracovných a životných jubileách vyplácaných zo sociálneho fondu v prípade ZDRUŽENIA OBCÍ RVC MARTIN podpisuje predsedníčka, prípadne ňou poverený zamestnanec.

Článok 44

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že referent ľudských zdrojov bude predsedovi, príp. podpredsedovi ZV ZO predkladať polročne písomný prehľad čerpania finančných prostriedkov podľa jednotlivých položiek rozpočtu sociálneho fondu a aktuálny účtovný stav na účte.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 28. decembra 2022

.....
Ján Danko
primátor mesta Martin

.....
Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

.....
Ing. arch. Zuzana Mendelová
riaditeľka
Útvaru hlavného architekta mesta Martin

.....
Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES
pri MsÚ Martin

.....
Ing. Janka Stupňanová
predsedníčka ZDRUŽENIA OBCÍ RVC
Martin

.....
Maroš Štrba
predseda ZO SLOVES
pri MsP Martin

.....
Mgr. Lýdia Moricová
riaditeľka
KULTÚRNEJ SCÉNY MARTIN

.....
Roman Pittner
podpredseda ZO SLOVES
pri MsP Martin

.....
Mgr. Štefan Balošák
riaditeľ
SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN

ZÁSADY
používania sociálneho fondu na rok 2023
SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ MESTA MARTIN

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov vo výške dohodnutej v Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2023 (ďalej len “PKZ”).
2. Príspevky z fondu sa poskytujú zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.
3. Zamestnávateľ prostredníctvom fondu plní úlohy v oblasti realizácie sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

Článok 2

Použitie fondu

Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov
- b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- c) sociálnu výpomoc pri mimoriadnych udalostiach
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 3

Stravovanie zamestnancov

1. Stravná jednotka pre rok 2023 je 5,50 Eur, z čoho :
 - a) 3,45 Eur hradí zamestnávateľ z prevádzkových nákladov
 - b) 1,25 Eur hradí zamestnanec
 - c) 0,80 Eur sa hradí zo sociálneho fondu.

Článok 4

Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na športovo-branné podujatia so súťažnými aktivitami. Príspevok môže byť poskytnutý do výšky najviac 7 Eur na zamestnanca a podujatie a môže sa poskytnúť na zakúpenie vecných darov a poskytnutie občerstvenia.
2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok vo výške 10 Eur na teambuildingové podujatie, na ktorom sú organizované športové firemné aktivity zamerané na budovanie tímu a motiváciu.
3. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na kultúrno-spoločenské stretnutie konané pri príležitosti konca kalendárneho roka, ktoré je organizované zamestnávateľom, a to najviac do výšky 20 Eur na zamestnanca.
4. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok na verejné kultúrne podujatia (návšteva divadelného predstavenia, koncertov, muzikálov a pod.) ktoré je organizované zamestnávateľom, a to do výšky 20 Eur/zamestnanec/rok v prípade.

Článok 5

Sociálna výpomoc

1. Jednorazová sociálna finančná výpomoc vo forme daru môže byť poskytnutá zamestnancom aj v mimoriadne závažných prípadoch do výšky 70 Eur. O opodstatnenosti a výške sociálnej finančnej výpomoci rozhodne zamestnávateľ.
2. Sociálna výpomoc podľa odseku 1 sa môže poskytnúť len na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo na návrh priameho nadriadeného.

Článok 6

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Dary pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ pri:

- a) príležitosti pracovného jubilea môže zamestnancovi poskytnúť vecný alebo finančný dar, a to za každých 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa vo výške 50 Eur. Odpracované roky sa počítajú od vzniku pracovného pomeru a predchádzajúce pracovné pomery sa nezapočítavajú.
- b) príležitosti životného jubilea sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar, a to:

pri dovŕšení	vo výške
50 rokov veku	do 50 Eur
55 rokov veku	do 50 Eur
60 rokov veku	do 60 Eur
- c) prvom odchode do dôchodku sa zamestnancovi môže poskytnúť vecný alebo finančný dar vo výške do 50 Eur .

2. Podmienkou poskytnutia daru podľa písm. b) a c) je trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 3 roky.

Článok 7

Záverečné ustanovenie

1. Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom účte a zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s kontrolou a používaním fondu.
2. Na príspevky z fondu nie je právny nárok, okrem príspevku na závodné stravovanie. O poskytnutí príspevkov rozhoduje zamestnávateľ v zmysle schváleného rozpočtu a zásad používania sociálneho fondu.
3. Finančné prostriedky nevyčerpané v termíne do 31.12.2023 ostávajú k dispozícii v nasledujúcom kalendárnom roku.
4. Zásady používania fondu sú súčasťou PKZ. Akákoľvek zmena alebo doplnky sa môžu vykonať v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán písomne s tým, že druhá strana sa zaväzuje v lehote do 30 dní po jeho predložení návrh prijať alebo zamietnuť.

Martin 22. december 2022

Martin 22. december 2022

.....
Ing. Miroslava Krovinová
predsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin

.....
Mgr. Štefan Balošák
riaditeľ
SPRÁVY ŠPORTOVÝCH ZARIADENÍ

.....
Mgr. Henrieta Brezniaková
podpredsedníčka ZO SLOVES pri MsÚ Martin