

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

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2025**

Turčianske Teplice, december 2024

V súlade s ustanovením § 31 zákona 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Mesto Turčianske Teplice (ďalej len „zamestnávateľ“) zastúpené Mgr. Igorom Husom, primátorom mesta

na jednej strane

a

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

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

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

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

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

Časť II Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

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

Článok 5

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

Článok 6

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

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

Článok 7

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

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet výboru ZO OZ základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru ZO OZ na každú poradu primátora, kde budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, tiež zámere rozviazať pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, b Zákonníka práce

a zámer na obsadenie voľných pracovných miest po zamestnancoch, ktorí rozviazali pracovný pomer dohodou, predloží na pripomienkovanie výboru ZO OZ.

Časť III **Pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky**

Článok 10

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

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

- a) pre zamestnancov sa stránkové hodiny stanovujú podľa jednotlivých pracovísk v zmysle § 12 ods. 5 Pracovného poriadku zamestnancov mesta Turčianske Teplice
- b) pružný pracovný čas môže zamestnanec využívať od 06,30 hod– do 8,00 hod. alebo od 14,00 hod. – do 17,00 hod. tak, aby bol dodržaný 37,5 hodinový pracovný čas týždenne
- c) vedúci oddelení zabezpečia, aby v čase stránkových hodín boli zabezpečené všetky činnosti odborov a oddelení
- d) na pracoviskách, kde nie je možné v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky, zamestnávateľ v zmysle Vyhl. MZ SR č.544/2007 Z. z. upraví pracovný čas.

Článok 14

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

Článok 15

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

Článok 16

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

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

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

Článok 17

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

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

Článok 18

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

Článok 19

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

Článok 20

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

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

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

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

Článok 21

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

Článok 22

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

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

Článok 23

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nad rámec § 76a ods. 1 Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške 2 – násobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi nad rámec § 76a ods.2 Zákonníka Práce pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 2-násobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Na plnenie podľa ods. 1 a ods. 2 tohto článku nie je nárok v prípade Skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) c) f) Zákonníka práce.
4. Odchodné sa neposkytne zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Článok 24

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

Článok 25

Výbor ZO OZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor ZO OZ zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV
Platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z.. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 27

Termín splatnosti mzdy je stanovený nasledovne:

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

Článok 28

Pre odmeňovanie hlavného kontrolóra mesta platí ustanovenie § 18c Zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.

Článok 29

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 30

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

Článok 31

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

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

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

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

Článok 32

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

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu na základe podanej žiadosti:

1. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. a 60. roku veku života vo výške ich funkčného platu, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval minimálne 12 mesiacov,
2. vo výške 20,- € za každých plných odpracovaných 5 rokov u zamestnávateľa,
3. vo výške 100,- € pri narodení dieťaťa zamestnancovi, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval minimálne 12 mesiacov,
4. vo výške maximálne 30,- € za rok na zakúpenie dioptrických okuliarov a dioptrických šošoviek alebo za služby stomatológa a dentálneho hygienika, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval minimálne 12 mesiacov,
5. za kvalitné vykonávanie pracovných činností,
6. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy,
7. poskytnutí osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Podmienkou vyplatenia odmeny podľa bodov 1 až 7 je trvanie pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu vzniku nároku na odmenu.

Článok 34

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1, písm. a), b), c), d) f) a g) zákona č. 553/2003 Z. z. vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške najmenej jednej dvanástiny ročného objemu miezd.

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s výborom ZO OZ čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, ktorých odpracovaný čas je viac ako 4 hodiny v pracovnom dni, stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (t. j. formou stravovacích poukážok alebo

finančného príspevku). Okruh fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sa rozširuje o primátora mesta.

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

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

Mesto Turčianske Teplice zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov:

- a) prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (napr. stravovacia poukážka) alebo
- b) poskytnutím finančného príspevku.

Voľba spôsobu stravovania (stravovacia poukážka alebo finančný príspevok) ako aj výška príspevku zamestnávateľa a príspevku zo sociálneho fondu je určená Vnútrošným predpisom o zabezpečení stravovania smernicou č. 2/2021 zo dňa 21.12.2021, v prílohe č. 2.

Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa §152 ods. 3 Zákonníka práce bude na každé jedlo vo výške 57,55 % z hodnoty stravovacej poukážky. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie podľa §152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Príspevok zo sociálneho fondu na jedno jedlo bude 12,14 % z hodnoty stravovacej poukážky. Výška úhrady príspevku zamestnávateľa a zo sociálneho fondu sa zaokrúhľuje na 2 desatinné miesta smerom nahor.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci (počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti) v počte 20 dní v kalendárnom roku sumou celého stravného lístku v hodnote 4,05 €. Tento príspevok bude poskytnutý úmerne k dobe trvania pracovnoprávneho vzťahu v termíne nároku a úmerne k týždennému pracovnému úväzku. Podmienkou poskytnutia tohto príspevku je trvanie pracovného pomeru v mesiaci jeho vyplatenia. Tento príspevok bude poskytnutý vopred a to v nasledujúcich termínoch:

- v mesiaci **jún** za **8 dní** na druhý polrok aktuálneho roku a
- v mesiaci **december** za **8 dní** na prvý polrok nasledujúceho kalendárneho roku.

Celý príspevok bude hradený z prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 38

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

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu

príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov aj za prvé 3 dni práceneschopnosti.

Článok 40

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

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v pracovnej pozícii opatrovateľská služba v kalendárnom roku nákup osobných ochranných prostriedkov nad rámec všeobecných platných právnych predpisov v rozsahu:

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

Podmienkou na poskytnutie ochranných pracovných prostriedkov v uvedenom rozsahu podľa bodov a) až e) tohto článku je odpracovanie celého príslušného kalendárneho roku, pre ktorý vznikne nárok na ochranné prostriedky. V prípade nástupu zamestnanca do pracovného pomeru v priebehu roka alebo pre práceneschopnosť nad 30 dní bude príspevok pomerne krátený. Ochranné pracovné prostriedky budú poskytnuté v decembri daného roka.

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

Článok 42

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 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.

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

Článok 43

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

Článok 44

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

VI. Ochrana práce

Článok 45

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

Článok 46

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

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 47

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 48

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

Článok 49

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

Článok 50

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

Článok 51

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

Článok 52

Zamestnávateľ zabezpečí v lehote do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre výbor ZO OZ v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 53

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

Prílohy:

Príloha č.1 Zásady pre použitie sociálneho fondu

Príloha č.2 Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Kolektívna zmluva bola podpísaná za účasti zúčastnených strán:

Mesto Turčianske Teplice
v zastúpení primátorom Mgr. Igorom Husom

.....

na strane jednej

a

SLOVES – základná organizácia
predseda Mgr. Mária Hrušková

.....

na strane druhej

V Turčianskych Tepliciach, dňa 30.decembra 2024

Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve ZO OZ pri Mestskom úrade v Turčianskych Tepliciach na rok 2025 – platná od 1.1.2025

Zásady pre používanie sociálneho fondu

**Článok 1
Všeobecné ustanovenia**

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

**Článok 2
Použitie sociálneho fondu**

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami základnej organizácie poskytne z fondu:

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

**Článok 3
Príspevok na stravovanie**

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov na jedno jedlo podľa kolektívnej zmluvy čl. 36 vo výške: 12,14 % z hodnoty stravovacej poukážky. Zamestnávateľ poskytne príspevok so sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov 0,85 € podľa dohody v kolektívnej zmluve na jedno jedlo za odpracovaný deň.

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci (počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti) v počte 20 dní v kalendárnom roku sumou celého stravného lístku v hodnote 4,05 €. Tento príspevok bude poskytnutý úmerne k dobe trvania pracovnoprávneho vzťahu v termíne nároku a úmerne k týždennému pracovnému úväzku. Podmienkou poskytnutia tohto príspevku je trvanie pracovného pomeru v mesiaci jeho vyplatenia. Tento príspevok bude poskytnutý vopred a to v nasledujúcich termínoch:

- v mesiaci jún za 8 dní na druhý polrok aktuálneho roku a
- v mesiaci december za 8 dní na prvý polrok nasledujúceho kalendárneho roka.

Celý príspevok bude hradený z prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 4

Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

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

Článok 5

Príspevok na rekreáciu a dovolenku, na regeneráciu pracovnej sily

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

Článok 6

Sociálna výpomoc

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

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

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

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

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

Podporné doklady podľa typu žiadosti:

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

Článok 7 Záverečné ustanovenie

1. Na príspevky v článku 3 bod 2, a článkov 4 a 5 **nie je možný súbeh. Príspevky budú poskytované** podľa možnosti a stavu výšky sociálneho fondu a platných zákonov.
2. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
3. Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy na rok 2022. Nadobúdajú platnosť a účinnosť dňom podpísania kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami a platia do dňa nadobudnutia platnosti a účinnosti novej kolektívnej zmluvy, kedy ich platnosť končí.
4. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní od jeho doručenia.

V Turčianskych Tepliciach, 30.12.2024

Mgr. Mária Hrušková
Za ZO SLOVES pri MsÚ
Turčianske Teplice

Mgr. Igor Hus
primátor mesta
Turčianske Teplice

Príloha č. 2 ku kolektívnej zmluve ZO OZ pri Mestskom úrade v Turčianskych Tepliciach na rok 2025 – platná od 1.1.2025

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025:

Počiatkový stav k 1.1.2024:	6 481,08 €
Tvorba:	14 697,23 €
Sociálny fond celkom	21.178,31 €
Čerpanie:	17 533,65 €
1. Príspevok na stravovanie á 0,85	11 533,65 €
2. Poskytnutie 16 ks /á 4,05/ stravných lístkov počas dovolenky	4.000,00 €
3. Športové a kultúrne aktivity zamestnancov	1.000,00 €
3. Sociálna výpomoc nenávratná	1.000,00 €
Plánovaný konečný stav k 31.12.2025	3 644,66 €

Žiadosť o nenávratnú sociálnu výpomoc zo Sociálneho fondu

Meno žiadateľa:

Dátum narodenia:..... Zamestnanec MsÚ od:

Pracovné zaradenie žiadateľa:

Podľa zásad pre použitie Sociálneho fondu a platnej Kolektívnej zmluvy MsÚ Turčianske Teplice žiadam podľa čl. 6 písm. b) o poskytnutie príspevku na podporu ma prekonanie ťažkej finančnej situácie na účel:

Dlhotrvajúca PN (Od do) zvýšené náklady na nákup liekov

Prílohy: (fotokópia PN, doklady o nákupe liekov, inkaso)

Dátum: _____

Podpis žiadateľa: _____

Stanovisko personálneho útvaru

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu *SPĺŇA - NESPLŇA podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu v súlade so Zásadami pre použitie SF platnej KZ. (K dátumu počet dní PN je ...)

Dátum:

Podpis personálneho útvaru: _____

Vyjadrenie Základnej organizácie SLOVES pri MsÚ Turčianske Teplice

ZO OZ pri MsÚ Turčianske Teplice *ODPORÚČA – NEODPORÚČA poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu vo výške€

Podpisy 3 členov výboru: _____

Dátum: _____

Rozhodnutie primátora mesta

*SCHVALUJEM – NESCHVALUJEM-poskytnutie príspevku. Vyplatiť v mzde za ...za.....

Dátum:

Podpis primátora _____

*Nehodiace sa prečiarknuť