

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
SLOVES PRI MESTSKOM ÚRADE V TURZOVKE**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2022**

Turzovka, január 2022

V súlade so zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov /ďalej len „Zákonník práce“/ a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov vychádzajúc z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022.

Z M L U V N É S T R A N Y

Mesto Turzovka, (ďalej len „zamestnávateľ“),
zastúpené JUDr. Ľubomírom Golisom, primátorom mesta a
štatutárnym zástupcom zamestnávateľa

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Turzovke
zastúpená predsedom závodného výboru Janou Rudinskou

na druhej strane

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2022

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Zmluvné strany uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na základe kolektívneho vyjednávania. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, 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 a pracovné podmienky,
- platové podmienky a odmeňovanie zamestnancov,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- sociálna oblasť a sociálny fond,
- tvorba a rozpočet sociálneho fondu,

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa na všetkých jeho pracoviskách v mieste, kde v súčasnej dobe sídli a na akékoľvek ich rozšírenie a premiestnenie. Je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, čiastočne sa vzťahuje aj na primátora mesta a zástupcu primátora, a to v tých ustanoveniach, ktoré nie sú v rozpore s osobitnými právnymi predpismi upravujúcimi postavenie volených funkcionárov samosprávy. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a fyzických osôb pracujúcich v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu, alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu.

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 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 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. V odôvodnených prípadoch a podľa prevádzkových možností môže zamestnávateľ poskytnúť členom závodného výboru základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie bezplatne služobné vozidlo s vodičom.

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 závodného výboru základnej organizácie v termíne určenom na výplatu mzdy.

Článok 9

Dlhodobo uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom zmeny v platnom Organizačnom

poriadku v prípade, ak bude mať zmena za následok znižovanie počtu zamestnancov. Vopred prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru v súlade s § 12 zákona č.311/2001 Z.z. (Zákonník práce).

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom zmeny v interných normách zamestnávateľa v oblasti BOZP.

Článok 12

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržanie pracovnej disciplíny podľa pracovných zmlúv a Pracovného poriadku Mesta Turzovka (ďalej len „pracovný poriadok“).

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný (§12 zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme).

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 13

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke 36 a ¼ hodiny týždenne. Zamestnanec môže požiadať o zmenu pracovnej doby v prípade, ak dochádza za prácou verejnou dopravou a v prípade sprevádzania maloletých detí do školy.

Článok 14

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

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie v súlade s § 91 ods. 1 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa poskytuje v trvaní 30 minút prednostne od 11.30 hod do 12.30 hod. Zamestnanec môže využiť výnimočne prestávku v trvaní 30 minút aj v inom časovom úseku, avšak s

predchádzajúcim súhlasom vedúceho zamestnanca, prestávku nie je možné poskytnúť na začiatku a konci pracovnej doby. Pri pružnom pracovnom čase sa prestávka na odpočinok a jedenie stanovuje od 11,00 do 13,00 hod. v trvaní 30 minút. Maximálna tolerancia prekročenia prestávky na odpočinok a jedenie je 10 minút.

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 v ten istý pracovný deň.

Článok 16

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods.2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín, v tomto rozsahu a za týchto podmienok :

- pre zamestnancov najviac 150 hodín za rok, pričom nesmie byť viac ako osem hodín v jednotlivých týždňoch;
- zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov výnimočne dohodnúť, kde si to vyžadujú prevádzkové podmienky výkon práce nadčas, nad limit 150 hodín v rozsahu maximálne 250 hod.

Článok 17

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.

Článok 18

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy aj i z iných dôvodov, ako sú uvedené v Zákonníku práce môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca.

2. Žiadosť o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy (tzv. neplatené pracovné voľno) musí byť riadne zdôvodnená a musia k nej byť doložené príslušné doklady (napr. vážne zdravotné problémy člena rodiny, pohreb v zahraničí a pod.).

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.decembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350,- eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31.decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce.

Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však vo výplatnom termíne za mesiac marec 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 31.marcom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa.

Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

4. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 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.

Článok 19

V súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2022 základná výmera dovolenky je päť týždňov. 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.

Zamestnanec si čerpá dovolenku v súlade s plánom čerpania dovoleniek tak, aby si ju vyčerpal spravidla v celku a do konca kalendárneho roku, najneskôr však do konca nasledujúceho roku, pričom sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 20

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 21

Pri zahraničných pracovných cestách môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi vreckové vo výške 40% stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.

Článok 22

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 23

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať svoju doterajšiu prácu **nad rozsah** ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1. a 2. § 76, a to v sume:

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov;

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov;

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov;

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške:

a) v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení;

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov;

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov;

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce vo výške:

a) v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení;

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov;

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné a odchodné vypláti zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 24

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Mzdové a platové podmienky

Článok 25

1.Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť ochranu údajov o plate, o náležitostiach s ním súvisiacich a iných peňažných náležitostiach zamestnanca.

2.Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

3.Plat zamestnanca nesmie byť nižší ako minimálna mzda. Zamestnancovi je stanovený plat za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom č. 553/2003 Z.z., o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnkov, nariadením vlády č. 341/2004 v znení neskorších zmien a doplnkov, ostatných platných právnych predpisov.

4.Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

5.Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, ktorí sa pravidelne starajú a vedú služobné motorové vozidlo príplatok podľa § 14b zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.

6.Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vopred prerokuje s odborovou organizáciou všetky pripravované mzdové úpravy a zmeny.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje zosúladiť priebežne všetky interné predpisy a odmeňovanie zamestnancov so Zákonníkom práce, zákonom o obecnom zriadení, zákonom o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a s platným nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, s aktuálnym nariadením vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf pri výkone práce vo verejnom záujme a s ostatnými všeobecne platnými právnymi predpismi.

Článok 27

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

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 5 rokov.

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 29

1.Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšenie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je neoddeliteľnou a rovnocennou súčasťou plánovania a plnenia úloh.

2.Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

3.Zamestnávateľ je v rozsahu svojej právomoci povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany meniacim sa skutočnostiam.

4.Zamestnávateľ poskytne zo svojho rozpočtu zamestnancom mesta osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP) v zmysle organizačnej smernice IP – Smernice o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov pre zamestnancov.

5.Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách a o opatreniach na ochranu zdravia pred ich účinkami. Sú povinní dbať na svoju bezpečnosť a bezpečnosť zdravia tých, ktorých sa ich činnosť týka.

6.Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

7.Na ochranu zdravia pri práci sa vzťahujú ustanovenia § 146 až § 150 ZP, interné predpisy a ostatné všeobecné záväzné platné právne predpisy.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

1.Na zlepšenie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ v súčinnosti so zamestnancami utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad, úpravu a vybavenie pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.

2.Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov poskytnutím jedného hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať alebo poskytovať stravovacie služby.

3.Zamestnávateľ prispieva na stravovanie sumou najmenej vo výške 55 % ceny jedla alebo najviac však na každé jedlo výškou 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona NR SR č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších zmien a dodatkov v zmysle opatrení Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o úprave výšky sadzieb stravného.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania dovolenky, ošetrovania člena rodiny, návštevy lekára, sprevádzania

rodinného príslušníka k lekárovi, darovania biologického materiálu, účasti na pohrebe a zabezpečovania pohrebu rodinného príslušníka a trvania dočasnej práceneschopnosti za najviac 10 pracovných dní. Povinnosť zabezpečiť stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.

Článok 32

Zamestnávateľ a závodný výbor sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania verejnou dopravou vo výške 50 % mesačných nákladov na dopravu ak je bydlisko zamestnávateľa vzdialené minimálne 10 km od pracoviska. Zamestnanec predloží doklady o úhrade cestových lístkov mesačne, a to za uplynulý mesiac do 2. pracovného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ vyplatí kompenzáciu výdavkov na dopravu raz za pol roka.

Článok 33

1.Zamestnávateľ a závodný výbor budú nápomocní pri preklenutí ťaživej situácie zamestnanca v prípade úrazu, ťažkej choroby zamestnanca, smrti zamestnanca alebo jeho manžela, manželky resp. dieťaťa, s ktorými žije v spoločnej domácnosti, na základe písomnej žiadosti predloženej závodnému výboru.

2.Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

3.Sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v prípade úmrtia zamestnanca poskytne zamestnávateľ aj rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečoval pohreb zosnulého zamestnanca na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o výdavkoch na pohreb.

Článok 34

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca a podľa prevádzkových možností poskytne zamestnancovi služobné motorové vozidlo s vodičom a to za úhradu poplatku za spotrebované pohonné hmoty.

Článok 35

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu rozpočtu Mesta Turzovka na daný rok a Smernicou Mesta Turzovka - Tvorba a použitie sociálneho fondu v platnom znení.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 37

1.Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť

nasledujúcim dňom po zverejnení na webovom sídle mesta Turzovka. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 60 dní po nadobudnutí účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do uzatvorenia kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie na základe tejto zmluvy podľa toho, čo nastane skôr.

2. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

3. Zmluvné strany sú povinné začať rokovania o novej kolektívnej zmluve 60 dní pred skončením účinnosti tejto zmluvy a zakomponovať do nej podmienky vyššej kolektívnej zmluvy.

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

Článok 38

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 doručenia návrhu.

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

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

Článok 42

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

V Turzovke, dňa : 7.1.2022

Jana Rudinská, predseda ZO SLOVES pri MsÚ Turzovka, v.r.

JUDr. Ľubomír Golis, primátor mesta Turzovka, v.r.