

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá na obdobie 01.01.2025 do 31.12.2025

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len " zákon o odmeňovaní) , § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Názov organizácie: Mesto Spišské Podhradie v zastúpení primátorom mesta MVDr. Michalom Kapustom (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Spišskom Podhradí, zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Elenou Brindzovou

Základná organizácia pri Materskej škole v Spišskom Podhradí, zastúpená predsedníčkou závodného výboru Mgr. Lenkou Novákovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u .

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny 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
- pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok
- podmienky zamestnávania
- vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, t.j. Mestského úradu, Materskej školy na ul. Májová 54, Materskej školy na ul. Štefánikova a zamestnancov Mestského kultúrneho strediska.

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 závodné výbory za predstaviteľov zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných 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 v rámci pracovného času 4 hodín mesačne. Nad rámec uvedeného času zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich písomného súhlasu.

Členovia závodnej organizácie ZO SLOVES vo výške 1% čistej mzdy a členovia závodnej organizácie OZ PŠaV vo výške 0,5% čistej mzdy. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na bankový účet ZO SLOVES pri MsÚ v Spišskom Podhradí a bankový účet OZ PŠaV najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu 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 zvolanú primátorom mesta, 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

Základná organizácia rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačnú štruktúru.
Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platnej organizačnej štruktúry so závodným výborom.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Pracovný čas pedagogických zamestnancov Materskej školy:

Základný úväzok učiteliek:

Priama výchovno-vzdelávacia činnosť – 28 hod. týždenne tj. 5 hod. a 40 min. denne;
Ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou – 1 hod. a 35 minút denne.

Základný úväzok riaditeľky:

Priama výchovno-vzdelávacia činnosť – 14 hod. týždenne tj. 2 hod. a 50 min. denne;
Ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou 22 hod. a 15 min. týždenne tj. 4 hod. a 25 min. denne;
Ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou môžu byť vykonávané v MŠ a doma.

Ostatné činnosti vykonávané v materskej škole:

Pedagogické a pracovné porady, metodické združenia, služby v škole, rodičovské združenia, poradenská činnosť, krúžková činnosť, zhotovovanie pomôcok, seba vzdelávanie, štúdium odbornej literatúry, kultúrne a spoločenské akcie školy (vystúpenia detí), písanie mesačných/týždenných plánov a triednej agendy (diagnostika, rozvojový plán pre deti s OŠD), vedenie krúžkov, estetická výzdoba triedy a interiéru školy, ostatná mimoškolská činnosť;

Ostatné činnosti vykonávané doma:

Zhotovovanie pomôcok, písomná príprava na vyučovací proces, individuálne štúdium, príprava estetickéj výzdoby, písanie mesačných/týždenných plánov a triednej agendy (diagnostika, rozvojový plán pre deti s OŠD), propagácia školy – písanie článkov do novín a odb. tlače.

Pracovný čas nepedagogických zamestnancov Materskej školy:

Kuchárky – 6:00 do 14:00

Upratovačky – 8:30 do 16:30

Školník – 6:00 do 14:00

Článok 15

Na Mestskom úrade a Mestskom kultúrnom stredisku je zavedený pružný pracovný čas, ktorý je rozvrhnutý takto:

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| - pondelok – utorok | od 07.00 hod. do 08.00 hod. |
| | od 15.00 hod. do 16.00 hod. |
| - štvrtok | od 07.00 hod. do 08.00 hod. |
| | od 14.30 hod. do 15.30 hod. |
| - piatok | od 07.00 hod. do 08.00 hod. |

Pevný pracovní čas je :

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| - pondelok - utorok | od 08.00 hod. do 15.00 hod. |
| - streда | od 08.00 hod. do 16.30 hod. |
| - štvrtok | od 08.00 hod. do 14.30 hod. |
| - piatok | od 08.00 hod. do 13.00 hod. |

Na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorá bude obsahovať opodstatnený dôvod môže zamestnávateľ, ak to prevádzka dovoľuje, povoliť zamestnancovi vhodnú úpravu pracovného času alebo ju dohodnúť v pracovnej zmluve.

Pracovný čas Komunitného centra na Štefánikovej ulici je v súlade s otváracími hodinami:

- | | |
|------------|------------------|
| - pondelok | od 07.30 - 16.00 |
| - utorok | od 07.30 - 16.00 |
| - streda | od 07.30 - 16.30 |
| - štvrtok | od 07.30 - 15.30 |
| - piatok | od 07.30 - 13.30 |

Článok 16

Prestávka na obed zamestnancov mestského úradu a mestského kultúrneho strediska trvá 30 minút a čerpá sa v časovom rozpätí medzi 11.00 a 12.00 hod.

Prestávka na obed zamestnancov Materskej školy trvá 30 minút a nie je obmedzená časovým rozpätím.

Článok 17

Práca nadčas bude umožnená len so súhlasom nadriadeného podľa pracovného poriadku MsÚ.

Článok 18

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach musí byť aspoň jedna časť najmenej 2 týždne ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Dovolenka pedagogických zamestnancov je vo výmere 9 týždňov, t.j. 45 dní bez ohľadu na vek zamestnancov.

Článok 19

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.

Článok 20

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 21

Výpovedná doba

a/ Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

b/ Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

c/ Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

- tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

d/ Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

e/ Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

f/ Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

g/ Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

h/ Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 22

Odstupné

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

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

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) v súbehu s odchodom do starobného dôchodku, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

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

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím 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. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

Článok 23 **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi na základe žiadosti pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. Odchodné bude vyplatené po ukončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne :

- vo výške dvojmesačného funkčného platu ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa do 5 rokov
- vo výške trojmesačného funkčného platu ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa od 5 do 20 rokov
- vo výške štvormesačného funkčného platu ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac od 20 rokov

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí v prípade záujmu zamestnancov doplnkové dôchodkové poistenie . Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 2% z funkčného mesačného platu (hrubej mzdy) zamestnancov.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 25

Zamestnávateľ bude polročne predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 26

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov podľa § 239 Zákonníka práce. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Mzdové podmienky

Článok 27

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553 /2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

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 platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Zamestnanci, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru formou projektov sú odmeňovaní na základe a v súlade so Zákonníkom práce, prípadne je mzda určená samotným projektom.

Článok 28

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného z 14-tich platových stupňov. Započítanú prax zamestnanca určí zamestnávateľ podľa § 6 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z.

Článok 29

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- upratovačka, pracovníčka DOS a ostatné robotnícke povolania MsÚ a príspevkovej organizácie Mestské kultúrne stredisko
- nepedagogický zamestnanci materských škôl, t. j. upratovačky, zamestnanci školskej jedálne a školník

Koordinátorom aktivačnej činnosti, pracovníkom chráneného pracoviska, zamestnancom na zastupovanie, zamestnancom s priznaným starobným dôchodkom, pracovníkom na sezónne práce a zamestnancom cez projekty a granty je možné predlžovať pracovnú zmluvu, alebo opätovne dohodnúť nad rámec Zákonníka práce .

Článok 30

Výšku osobného príplatku určuje vedúci zamestnanec, jeho výšku môže prehodnocovať mesačne. Prijatým novým zamestnancom možno priznať osobný príplatok až po skončení skúšobnej doby, výnimku môže udeliť vedúci zamestnanec.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, zamestnaným na dobu neurčitú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a)b)d) a e) zákona o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku podľa platného rozpočtu na príslušný kalendárny rok.

Článok 32

Zamestnancovi, ktorý zastupuje iného zamestnanca patrí príplatok za zastupovanie počas jeho neprítomnosti (práceneschopnosť) a to v tom prípade, ak jeho zastupovanie trvá dlhšie ako dva týždne vo výške najmenej 25% z jeho mesačného funkčného platu.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne odmeny zamestnancom podľa rozpočtu na príslušný kalendárny rok.
Zamestnávateľ poskytne mimoriadnu odmenu zamestnancovi, zamestnanému na dobu neurčitú pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jednomesačného funkčného platu.

Článok 34

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ zabezpečí aj pre pedagogických zamestnancov Materskej školy jeden krát za rok pracovnú obuv v sume cca. 20,-€ a pracovný odev v sume 10,-€.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravovacej karty, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie (55% príspevok zamestnávateľa + príspevok zo sociálneho fondu). Zamestnanec si môže spôsob stravovania meniť po roku od posledného výberu medzi príspevkom na stravovanie a stravovacou kartou.

V súlade s § 152 ods. 7 písm. c/ zamestnávateľ zabezpečí stravovanie rovnakou formou primátorovi mesta a zástupcovi primátora mesta (55% príspevok zamestnávateľa + príspevok zo sociálneho fondu).

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom Materskej školy vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancom Materskej školy podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby.

Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom Materskej školy na stravovanie (55% príspevok zamestnávateľa + príspevok zo sociálneho fondu) aj v čase zatvorenia školskej jedálne, a to formou vyplatenia tejto sumy na účty zamestnancov.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 35 a 36 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky a dôležitých osobných prekážok v práci.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu – rekondičné dni. Rekondičný deň zabezpečí podľa možnosti 1x štvrťročne.

Článok 39

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

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 40

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí nákup rekreačných poukazov, organizovanie zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie atď.

Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom finančnú odmenu takto:

- | | |
|---------------------------------|--------|
| - pri dosiahnutí 50 rokov veku | 34,- € |
| - pri dosiahnutí 60 rokov veku | 34,- € |
| - pri prvom odchode do dôchodku | 34,- € |

Finančná odmena zo mzdových prostriedkov a odmena z prostriedkov sociálneho fondu bude poskytnutá pracovníkom, ktorí v organizácii odpracovali minimálne 5 rokov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý platí príspevok do odborovej organizácie finančný dar:

- Deň matiek a Deň otcov
- Vianoce

Článok 42

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške od 0,5 % zo základu podľa platných zásad čerpania sociálneho fondu

Článok 43

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a bude sa riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

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

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 44

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 45

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

Článok 46

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

zástupcami.

Článok 47

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

Článok 48

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

Článok 49

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 50

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

V Spišskom Podhradí, 14.01.2025

MESTO SPIŠSKÉ PODHRADIE
Majánske nám. 37
053 04 Spišské Podhradie

MVDr. Michal Kapusta
primátor mesta

SLOVES 14-0107-0704
Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZÁVODNÝ VÝBOR
Mestský úrad
053 04 Spišské Podhradie, Majánske nám. 37

Mgr. Elena Brindzová
predseda ZV SLOVES

73 - 1009 - 704
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola
053 04 Spišské Podhradie

Mgr. Lenka Nováková
predseda ZO