

MESTO KROMPACHY

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

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

Mesto Krompachy, zastúpené Ing. Ivetou Rušinovou, primátorkou mesta (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Mestskom úrade v Krompachoch zastúpená predsedom závodného výboru PhDr. Imrich Papcunom

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2021

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,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa a zástupcu primátorky mesta.

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 (ďalej len „ZV“) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, 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, možnosť využívať bežné informačno-komunikačné prostriedky, rozmnožovaciu techniku a služobné motorové vozidlo pre potreby výkonu odborárskej činnosti.

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.

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 vo výške 1 % z čistej mzdy členov odborej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

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 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku a vo vnútornom predpise Mestskej polície Kropachy, alebo vydá nový pracovný poriadok a nový vnútorný predpis Mestskej polície Kropachy len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak budú tieto predpisy neplatné.

Článok 13

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48, ods. 4, písm. d) zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov u zamestnancov, ktorí:

- a) vykonávajú terénnu a komunitnú sociálnu prácu,
- b) koordinujú aktivačnú činnosť a organizujú dobrovoľnícku službu podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- c) vykonávajú pracovné činnosti v oblasti sociálnych služieb,
- d) vykonávajú práce na pracovnom mieste, ktoré je vytvorené na základe dohody alebo zmluvy o realizácii projektu, v rámci ktorého je mesto prijímateľom nenávratného finančného príspevku,
- e) sú zamestnaní na pracovnom mieste, ktoré bolo, alebo bude, vytvorené na základe dohody o poskytnutí finančného príspevku, uzavretej s príslušným Úradom práce sociálnych vecí a rodiny v zmysle zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 14

1. Týždenný pracovný čas je 37,5 hodín.
2. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávku na odpočinok a jedenie je možné využiť v rozmedzí času od 11:30 do 12:30 hod..
3. Zamestnanci, ktorí z organizačných dôvodov nemôžu využiť prestávku na odpočinok a jedenie v čase vymedzenom v bode 2, majú nárok na dennú polhodinovú prestávku po odpracovaní 4 hodín pracovnej zmeny.
4. Nárok na prestávku na odpočinok a jedenie má iba zamestnanec, ktorého denný pracovný čas nie je kratší ako 6 hodín.

Článok 15

Prácu nadčas možno vykonávať na základe oprávneného pokynu alebo predchádzajúceho súhlasu primátora, prednostu Mestského úradu, náčelníka Mestskej polície alebo priameho nadriadeného, a to najviac v rozsahu, ktorý povoľuje Zákonník práce. Za prácu nadčas sa prednostne poskytuje pracovné voľno, spravidla do skončenia príslušného kalendárneho mesiaca, najdlhšie do skončenia nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Prácu nadčas je možné so súhlasom zamestnávateľa aj preplatiť, a to v prípade ak si zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov nemôže vybrať za ňu náhradné voľno.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je 4 týždne za kalendárny rok alebo jej pomerná časť. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu podľa Zákonníka práce.

Článok 18

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

Článok 19

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

Článok 20

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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, odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov odchodné vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnanca.
2. Ak pracovný pomer zamestnanca bude trvať naďalej po vzniku na starobný dôchodok, nárok na vyplatenie ďalšieho odchodného zaniká.

Článok 22

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 23

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 kalendárnych dní pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ zabezpečuje odmeňovanie zamestnancov v zmysle Smernice primátora č. 1/2017 v znení neskorších doplnkov, Poriadku odmeňovania zamestnancov mesta Krompachy, Štatútu Zboru pre občianske náležitosti pri MsZ v Krompachoch, Štatútu Mesačníka Krompašský spravodajca, Zásad odmeňovania poslancov MsZ v Krompachoch, členov komisií Msz v Krompachoch a ich zapisovateľov, pri dodržiavaní zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v platnom znení. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 25

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 26

1. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť. Osobný príplatok sa priznáva na dobu 1 roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok môže prehodnotiť.
2. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

Článok 27

Príplatok za zmenu je stanovený vo výške 2,1 % až 16,7 % platovej tarify 1. platového stupňa I. platovej triedy základnej stupnice platových taríf Zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších zmien a doplnkov prislúcha príslušníkom a pracovníkom Mestskej polície.

Článok 28

1. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom vyplatiť zaručenú mzdu podľa tarifného zatriedenia vo výplatnom termíne najneskôr do 10. dňa v príslušnom kalendárnom mesiaci za predchádzajúci mesiac. Plat sa vypláca na osobný účet zamestnanca vedený v bankovej inštitúcii. Výplatný deň sa považuje za deň pripísania finančných prostriedkov na účet zamestnanca.
2. Zamestnávateľ poukáže zamestnancovi plat na osobný účet na náklady zamestnávateľa. V prípade, že zamestnávateľ nepoukáže mzdu v stanovenom termíne a zamestnanec tým utrpí škodu, je zamestnávateľ povinný túto škodu zamestnancovi uhradiť.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu zamestnancom podľa § 35, odst. 1, písm. a), b), d) zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v objeme schváleného globálu mzdových prostriedkov za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností, vyplývajúcich z druhu práce podľa § 6 ods. 1 písm. a).
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 30

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ môže vyplatiť v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ môže vyplatiť v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ môže vyplatiť len do výšky objemu schváleného globálu mzdových prostriedkov.

Článok 31

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Sociálny fond sa tvorí:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. Zákona,
- prípadného ďalšieho prídélu vo výške schváleného v mestskom zastupiteľstve.

Článok 33

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri používaní sociálneho fondu budú postupovať podľa nasledovných zásad:

- a) Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je jeho správcom. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
- b) V priebehu roka sa prostriedky poukazujú na osobitný účet fondu mesačne formou preddavku vo výške 1/12 z predpokladaného prídélu, a to do 15.dňa po

začatí príslušného mesiaca. Vyúčtovanie skutočného prídeltu sa vykoná v súlade s predpismi k ročnej účtovnej uzávierke.

- c) Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie fondu podpisuje za zamestnávateľa primátor mesta alebo ďalšie oprávnené osoby podľa podpisového vzoru a za odborovú organizáciu predseda alebo hospodár ZV. Vystavenie objednávok podpisuje za zamestnávateľa primátor mesta alebo jeho zástupca a za odborovú organizáciu predseda alebo hospodár ZV.
- d) Nevyčerpané prostriedky fondu koncom roka sa prenášajú do nasledujúceho roka.
- e) O konkrétnych prípadoch čerpania fondu rozhoduje v rámci rozpočtu a zásad o jeho použití v jednotlivých oblastiach zamestnávateľ po vyjadrení ZV odborovej organizácie
- f) Zmenu rozpočtu fondu je možné v priebehu roka uskutočniť formou doplnku ku kolektívnej zmluve po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou.
- g) Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie, nie je právny nárok. Príspevky, okrem stravovania, možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
- h) O poskytnutí príspevkov rozhoduje zamestnávateľ spolu so ZV na základe písomných žiadostí zamestnancov a po preukázaní vynaložených nákladov. Výška príspevkov bude závislá od:
 - výšky tvorby sociálneho fondu,
 - pracovného úväzku a dĺžky trvania pracovného pomeru,
 - členstva v odborovej organizácii.

Článok 34

Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou:
 - podávania teplého jedla v reštauračnom zariadení v blízkosti pracoviska,
 - stravovacích poukážok, ktoré je možné využiť na zabezpečenie stravy v reštauračných zariadeniach,
 - vyplatených finančných prostriedkov na žiadosť zamestnanca.
2. Z rozpočtu mesta Krompachy uhradí zamestnávateľ v zmysle ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) 55 % hodnoty stravnej poukážky, zo sociálneho fondu bude uhrádzaná suma vo výške 0,50 € a zamestnanec uhradí rozdiel do celkovej hodnoty stravnej poukážky.
3. Stravovanie za týchto podmienok sa poskytne zamestnancom, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny denne, aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to:
 - dovolenky,
 - odborného vyšetrenia u lekára,
 - náhradného voľna,
 - prekážok v práci z dôvodov všeobecného záujmu,

- prekážok v práci na strane zamestnávateľa,
- dôležité osobné prekážky (vlastná svadba, svadba detí, pohreb v rodine a i.).

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo, resp. poskytne ďalšiu stravnú poukážku alebo finančné prostriedky.

Článok 36

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

1. Závodný výbor po dohode so zamestnávateľom bude organizovať akcie v oblasti telovýchovy a športu do výšky nákladov uvedených v rozpočte sociálneho fondu a určí príspevok na jedného účastníka takejto akcie.
2. Každému členovi Závodného výboru a revízorovi účtov bude poskytnutý osobitný príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo výške 35 € ročne z prostriedkov sociálneho fondu.
3. Zamestnávateľ z vlastného podnetu alebo na návrh Závodného výboru môže poskytnúť zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily nad rámec uvedený v bodoch 1) a 2), a to z rozpočtových prostriedkov sociálneho fondu.

Článok 37

Príspevok na rekreáciu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. V prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 38

1. Zamestnávateľ vyplatí náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu za 10 dní v kalendárnom roku pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer trvá viac ako 12 mesiacov.
2. Pri preplácaní náhrady príjmu za ďalšie obdobie práceneschopnosti bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu v znení neskorších predpisov.
3. U zamestnancov, ktorých pracovný pomer trvá menej ako 12 mesiacov bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu v znení neskorších predpisov.
4. Náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni.

Článok 39

Pri životnom jubileu 50 rokov veku a pri prvom odchode do dôchodku možno zamestnancovi poskytnúť zo sociálneho fondu odmenu do výšky 50 €. Ak ide o dlhoročného funkcionára odborov, môže závodný výbor navrhnúť zvýšiť hodnotu daru až o 25 €.

Návrh na odmenu vypracuje príslušné oddelenie MsÚ v spolupráci s príslušným vedúcim oddelenia a po prerokovaní v ZV, predloží na schválenie zamestnávateľovi.

Článok 40

V rámci prevádzkových možností môže zamestnávateľ poskytnúť služobné motorové vozidlo pre potreby zamestnanca, v prípade rodinných udalostí (svadby, krsty, životné jubileá, pohreby, promócie, lekárske vyšetrenie a pod.) vrátane vodiča na náklady zamestnávateľa maximálne 1-krát ročne do vzdialenosti 200 km. V prípade vyšších nákladov rozdiel uhradí zamestnanec na základe vystavenej faktúry zamestnávateľom.

Článok 41

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nie vlastnou vinou dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky.
2. Návratná sociálna výpomoc bude poskytnutá v závislosti od čistého mesačného príjmu každého člena rodiny, a to max. vo výške 200 €.
3. Zamestnancovi, ktorého postihla nepredvídaná udalosť, a táto udalosť má dopad na jeho finančnú situáciu, napr. úmrtie manželského partnera, možno poskytnúť nenávratnú sociálnu výpomoc z prostriedkov fondu, a to do výšky 200 €.
4. O sociálnej výpomoci na základe žiadosti zamestnanca rozhodne zamestnávateľ na základe stanoviska závodného výboru.
5. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok uvedený v bode 2) a 3) v prípade, že v sociálnom fonde bude dostatok naakumulovaných finančných prostriedkov.

Článok 42

Príspevok na zdravotné potreby a protetické pomôcky

1. Z prostriedkov fondu možno zamestnancovi poskytnúť príspevok na:
 - a) zdravotné a protetické pomôcky, ktoré potrebuje k výkonu svojej práce, a to do výšky 50 % ich obstarávacej hodnoty, najviac 33 € raz za dva roky,
 - b) opravu chrupu do výšky 50 % z preukázaných nákladov, najviac 66 € raz za 3 roky,
 - c) bezplatným darcom krvi (držiteľ plakety prof. MUDr. Jana Janského alebo medaily prof. MUDr. Jána Kňazovického za mnohonásobné darovanie krvi) vo výške 10 € za rok.

2. Zamestnancovi môže byť poskytnutý príspevok uvedený v bode a), b), c) v prípade, že v sociálnom fonde bude dostatok naakumulovaných finančných prostriedkov.

Článok 43

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prispievať zamestnancom, ktorí uzavru individuálne poisťovacie zmluvy na životné poistenie s poisťovateľmi na základe uzatvorených zmlúv medzi zamestnávateľom a poisťovňami. Príspevok zamestnávateľa na individuálne životné poistenie bude činiť 50% z poisťovného, maximálne 16,60 € na poisťovnú zmluvu.
3. V prípade ak má zamestnanec uzatvorených viac poisťovných zmlúv na doplnkové dôchodkové sporenie, resp. životné poistenie, príspevok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi iba na jednu poisťovnú zmluvu podľa individuálneho výberu zamestnanca.

Článok 44

1. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.
2. Pri čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu sa prednostne zohľadňuje poskytovanie príspevku na stravovanie.

Článok 45

Zamestnávateľ predloží závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1-krát za polrok.

VI.

Ochrana a bezpečnosť pri práci

Článok 46

1. Zamestnávateľ bude riešiť všetky návrhy, podnety a pripomienky odborovej organizácie v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.
2. Zamestnávateľ:
 - poskytne bezplatne zamestnancom ochranné pomôcky podľa interných smerníc a zabezpečí ich pravidelnú údržbu a výmenu pričom raz ročne spolu so ZV prehodnotí ich rozsah a podmienky poskytovania;
 - v spolupráci so ZV zabezpečí raz ročne vykonanie komplexnej previerky bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách v termíne do 30.10. príslušného kalendárneho roka. Náklady na vykonanie komplexnej previerky hradí zamestnávateľ.
 - zabezpečí odstránenie nedostatkov zistených pri previerkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v termíne do 30 dní od vykonania previerky,

- stanoví konkrétny postup vyvodzovania záverov voči zodpovedným pracovníkom za neodstránené zistené závady, v termíne do 45 dní od vykonania previerky.
3. Zamestnanci sú povinní dodržiavať všetky predpisy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zúčastňovať sa všetkých povinných školení o požiarnej ochrane a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

VII. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 47

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2021. 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 obdržania 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 závodného výboru.

Článok 51

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 52

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 53

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

V Krompachoch dňa 30.7.2021

PhDr. Imrich Papcun
ZV OZ Sloves pri MsÚ Krompachy

Ing. Iveta Rušinová
Mesto Krompachy