

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu KOVO v spoločnosti Verejnoprospešné služby Mesta Kežmarok,
ktorá združuje členov odborového zväzu, ktorí pracujú u zamestnávateľa:

Verejnoprospešné služby Mesta Kežmarok
/na strane zamestnancov/

a

Verejnoprospešnými službami Mesta Kežmarok,
/na strane zamestnávateľa/

Platnosť kolektívnej zmluvy: 01.01.2021 – 31.12.2021

ZMLUVNÉ STRANY

Základná organizácia Odborového zväzu KOVO v spoločnosti Verejnoprospešné služby Mesta Kežmarok,

ktorá združuje členov odborového zväzu, ktorí pracujú u zamestnávateľa:

Verejnoprospešné služby Mesta Kežmarok

zastúpená predsedom Kamilom Pompom

/ďalej len „odborová organizácia“/

a

Verejnoprospešné služby Mesta Kežmarok, Poľná 1, 060 01 Kežmarok

zastúpená štatutárom Ing. Miroslav Škvarek, MPH, riaditeľom

/ďalej len „zamestnávateľ“/

v súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“/ a podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“/ uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

/ďalej len KZ/

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán k uzatvoreniu KZ

- 1.1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Slovenského odborového KOVO, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových orgánov a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- 1.2. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Cieľ a predmet kolektívnej zmluvy

- 2.1. Cieľom tejto KZ je predchádzať sociálnemu napätiu, vytvárať podmienky a predpoklady pre zachovanie sociálneho zmieru, zabezpečiť splnenie úloh zamestnávateľa s prihliadnutím na oprávnené záujmy a potreby zamestnancov, zlepšenie ich pracovných a životných podmienok podľa finančných možností zamestnávateľa.
- 2.2. KZ vychádza zo všeobecno-záväzných právnych predpisov platných na území Slovenskej republiky v čase jej uzatvorenia.

- 2.3. Táto zmluva upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v súlade s príslušnými všeobecno-záväznými právnymi predpismi, najmä ustanovenie § 231 ZP a potrebami zamestnancov na zlepšenie podmienok pri vykonávaní prác. V kolektívnej zmluve sú bližšie upravené podmienky na poskytovanie mzdových náležitostí a ostatné nároky zamestnancov v pracovných vzťahoch nad rámec ZP.
- 2.4. V súlade s ustanovením § 5 odsek 4 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, práva a povinnosti dohodnuté v tejto zmluve sa vzťahujú na zamestnávateľa a na všetkých zamestnancov u zamestnávateľa. Základná odborová organizácia uzatvára túto KZ aj za zamestnancov Verejnoprospešných služieb Mesta Kežmarok, ktorí nie sú odborovo organizovaní.

Článok 3

Rozsah záväznosti KZ

KZ je záväzná pre:

- 3.1. Zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov.
- 3.2. Všetkých členov odborovej organizácie a všetkých zamestnancov zamestnaných u zamestnávateľa.
- 3.3. Ďalších členov odborovej organizácie, pokiaľ to vyplýva zo znenia príslušných článkov KZ (bývalí zamestnanci, dôchodcovia a podobne).

Článok 4

Vzťahy odborov a zamestnávateľa

- 4.1. Pre činnosť odborovej organizácie sa zamestnávateľ zaväzuje vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať práva odborovej organizácie, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a kontroly v súlade s platnými predpismi.
- 4.2. V súlade so stanovami OZ KOVO, základnú organizáciu zastupuje výbor ZO, v prípade splnomocnenia výboru je legitimovaný konať zaň predseda.
- 4.3. Vyšším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení ZP a zákona o kolektívnom vyjednávaní je OZ KOVO.
- 4.4. Odborová organizácia oznamuje zamestnávateľovi písomne mená funkcionárov zvolených za členov výboru ZO a všetky zmeny v tomto orgáne do 15 dní po svojom rokovaní.
- 4.5. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať vo vzájomných vzťahoch ustanovenia ZP ako aj ostatné platné všeobecno-záväzné právne predpisy.

Článok 5

Podmienky pre výkon činnosti odborovej organizácie

- 5.1. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou vrátane upratovania, používania komunikačných prostriedkov a rozmnožovacej techniky.
- 5.2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii na pracoviskách zamestnávateľa zverejňovať informácie, výzvy a údaje o svojej činnosti, ktoré pokladá za potrebné.
- 5.3. Zamestnávateľ na základe dohody s odborovou organizáciou zabezpečí výber členských príspevkov od odborovo organizovaných zamestnancov – teda bezodplatne každému členovi odborovej organizácie po jeho súhlasnom stanovisku bude zrážať 1% z čistej mzdy ako členský príspevok v súlade so stanovami zväzu. Uvedené finančné prostriedky v lehote do 10 dní po ukončení zrážky poukáže na účet

odborovej organizácie.

- 5.4. Zamestnávateľ poskytuje členom výboru ZO na výkon funkcie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.
- 5.5. Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanovením §136 ZP členovi výboru ZO pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasti členov výboru ZO na vzdelávaní, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

ČASŤ II

PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 6

Práva a povinnosti zamestnávateľa

- 6.1. Zamestnávateľ v súlade s § 238 ZP informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase výbor ZO:

O svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť v súlade s platnými právnymi predpismi poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

- 6.2. Zamestnávateľ v súlade s § 237 ZP vopred prerokuje s výborom ZO:

- 6.2.1. Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť.

- 6.2.2. Zásadné otázky sociálnej politiky organizácie, opatrenia na zlepšenie hygieny a pracovného prostredia.

- 6.2.3. Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach.

- 6.2.4. Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, zmena právnej formy.

- 6.2.5. Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

- 6.2.6. Ak u zamestnanca dôjde k zmene pracovnej schopnosti v dôsledku výkonu práce alebo v dôsledku nehody zavinenej zamestnávateľom, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť mu ďalšie pracovné uplatnenie.

Prerokovaním sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi členmi výboru ZO a poverenými zástupcami zamestnávateľa. Uskutočňuje sa zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

Článok 7

Práva a povinnosti zamestnancov

Práva a povinnosti zamestnancov v súlade so ZP, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi sú bližšie rozpracované na podmienky Verejnoprospešných služieb Mesta Kežmarok v aktuálne platných smerniciach spoločnosti.

Článok 8

Práva a povinnosti výboru ZO

Výbor ZO kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a je oprávnený najmä:

- 8.1. Vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, s primeraným použitím ust. § 230 ZP, odsek 3.

- 8.2. Vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady. Podávať

návrhy na zlepšenie pracovných podmienok. Vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov.

- 8.3. V súlade s ustanovením § 240 odsek 6 ZP výbor ZO, ako aj odborníci plniaci úlohy pre výbor ZO sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- 8.4. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
- 8.5. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. V kolektívnej zmluve sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej a druhej vety.
- 8.6. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

Článok 9

Sťažnosti zamestnancov a spory

- 9.1. Zmluvné strany vytvoria stálu paritnú štvorčlennú zmierovaciu komisiu na riešenie sporov vzniknutých medzi zamestnancami a zamestnávateľom. V konkrétnych prípadoch sa v prípade potreby rozšíri komisia na paritnom princípe o odborníkov, ktorých si pozvú zmluvné strany.
- 9.2. V prípade sporov o nároky z pracovného pomeru nepodmieňuje prerokovanie sporu v zmierovacej komisii podanie na súde.
- 9.3. V prípade sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom a má byť riešené inštitútom sprostredkovateľa, je prerokovanie v komisii podmienkou.

Článok 10

Pracovnoprávne vzťahy

PRACOVNÝ ČAS

- 10.1. Týždenný pracovný čas je 37,5 hodín.
- 10.2. Podľa harmonogramu zmien sa pracuje na oddeleniach organizácie v jednej zmene, mimo Oddelenia správy športovísk (OSŠ) a pracoviska vrátnica VPS, Poľná č. 1.

Pracovná doba na OSŠ:

Futbalové štadióny	07:00 – 15:00	(jednozmenná prevádzka)
Mestská športová hala:	06:00 – 14:00 a 14:00 – 22:00	(dvojmenná prevádzka)
Zimný štadión:	08:00 – 16:00 a 16:00 – 24:00	(dvojmenná prevádzka)

Pracovisko vrátnica VPS, Poľná č. 1: nepretržitá prevádzka

- 10.3. Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k silnému znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu započítava do pracovného času bez zníženia mzdy, najviac však 0,5 hod.
Okruh zamestnancov úsekov VO, VZ, ČM a SZ, ÚMK, TKO, PaCS,
- 10.4. Pri účasti zamestnancov na povinných preventívnych prehliadkach podľa kolektívnej zmluvy sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.
- 10.5. Zamestnávateľ prispôsobí pracovnú dobu oddelení a úsekov okamžitej prevádzkovej potrebe (sezónny charakter vykonávaných prác a služieb).

Článok 11

Práca nadčas

- 11.1. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom 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 ZP aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
- 11.2. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín (§ 97 ods.7 ZP). Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (§ 97 ods.10 ZP).
- 11.3. Prácu nadčas okrem zamestnancov u ktorých to vylučuje Zákonník práce, nesmú vykonávať tiež:
- 11.3.1. Zamestnanci, ktorí pracujú v režime skráteného pracovného času zo zdravotných dôvodov,
- 11.3.2. Zamestnanci na pracoviskách, kde sa vyžaduje mimoriadne sústredenie (fyzická námaha) a kde by nadčasová práca mohla ohroziť zdravie, životy a tiež majetkové hodnoty,
- 11.3.3. Ženy a osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 10 rokov života.,
- 11.4. Pracovnú pohotovosť nie je možné nariadiť:
- 11.4.1. mladistvým,
- 11.4.2. tehotným ženám a ženám trvalo sa starajúcim o dieťa do veku troch rokov,
- 11.4.3. osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku,
- 11.4.4. zamestnancom, ktorí zo zdravotných dôvodov pracujú v režime kratšieho pracovného času.
- 11.5. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

Článok 12

Dovolenka

- 12.1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov.
- 12.2. Za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu bude zamestnancovi krátená dovolenka o dva dni. Neospravedlnené zameškaniá kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Článok 13

Prekážky na strane zamestnanca

Nároky zamestnancov na poskytovanie pracovného voľna s náhradou alebo bez náhrady sa riadia Zákonníkom práce. Pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku sa poskytne zamestnancom po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby.

Článok 14

Odstupné

Odstupné sa poskytne zamestnancovi, ktorý rozviaže pracovný pomer výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov. Odstupné je zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákonom stanovených limitov (ZP).

Článok 15

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, patrí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Článok 16

Výchova a vzdelávanie

- 16.1. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehľbovať svoju kvalifikáciu na výkon funkcie.
- 16.2. Zamestnávateľ umožňuje účasť na školení s cieľom prehľbovania kvalifikácie.
- 16.3. V súlade so záujmami zamestnávateľa zabezpečí zamestnávateľ odborné školenia a semináre v rámci pracovného času.
- 16.4. Ak školenie usporiada odborový orgán, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas pracovné voľno, ak mu to umožňujú prevádzkové dôvody. Zamestnancovi patrí po dobu školenia náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Odborový orgán hradí zamestnancovi cestovné náklady, ktoré mu vznikli účasťou na školení.

Článok 17

Cestovné náhrady

Ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu, ktorá trvá kratšiu dobu ako 5 hodín, a tým mu znemožní bežné stravovanie, poskytne mu stravné vo výške patriacej do pásma od 5 do 12 hodín pri pracovných cestách.

Článok 18

Odmeňovanie

MINIMÁLNA MZDA

- 18.1. Podľa § 9b ods. 1 písm. a) zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov sa od 1. januára 2021 ustanovuje minimálna mzda nasledovne: 623,- EUR za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou.
- 18.2. Minimálne mzdové tarify sú odstupňované podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce do 6 tarifných tried (1 - 6) pre pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a 5 tarifných tried (7 - 11) pre pracovné činnosti s prevahou duševnej práce. Základnú zložku mzdy tvorí tarifný plat a osobný príplatok.
- 18.3. Charakteristiky tarifných tried sú uvedené v zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Článok 19 **Mzdové zvýhodnenia**

- 19.1. Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce je 0,72 EUR za hodinu pri vykonávaní pracovných činnosti na oddeleniach:
- OTČaSZ - vodič ramenáč a vodič vysokozdvížnej plošiny pri práci s motorovou pílou
 - ODaTKO - závozník TKO, vodič ramenáča,
 - OÚMK - len pri pokládke asfaltu
 - OPaCS - vodič obradník
- 19.2. Za prácu v noci patrí mzdové zvýhodnenie vo výške 1,43 EUR za každú hodinu výkonu práce v dobe od 22.00 do 6.00 hod.
- 19.3. Za nadčasovú prácu patrí zamestnancovi zvýhodnenie vo výške určenej z jeho priemerného zárobku, ak vykonáva prácu:
- 18.3.1. v pracovný deň30 %
 - 18.3.2. v sobotu a v nedeľu.....60 %
 - 18.3.3. sviatok100 %
- 19.4. Príplatok za prácu v sobotu, nedeľu a vo sviatok, ak táto nie je prácou nadčas:
- 19.4.1. za prácu v sobotu a nedeľu 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.
 - 19.4.2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
- 19.5. Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti patrí zamestnancom 0,72 €.
- 19.6. Za ďalšie dôvody podľa dohody patrí príplatok 0,62 EUR za každú hodinu výkonu práce:
- za osádku bez závozníka u vodičov ramenáč, RENAULT s hydraulickou rukou a hydraulickým žeriavom, AVIA NISSAN s hydraulickou vysokozdvížnou plošinou,

Článok 20 **Prechodné prekážky v práci**

V prípade ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzí vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi priradiť prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Článok 21 **Prestoj**

Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prestoj, ktorý nezavinil, alebo pre poveternostné vplyvy, preradí ho zamestnávateľ na výkon inej práce ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve. Mzda mu prislúcha za skutočne vykonanú prácu, najmenej však vo výške priemerného zárobku, a to po dobu najviac troch po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preloženia.

Článok 22

Splatnosť a výplata mzdy

- 22.1. Mzda je splatná najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bola zúčtovaná mzda.
- 22.2. Zrážanie členských príspevkov členov odborovej organizácie z ich mzdy, zráža zamestnávateľ určené čiastky a odvádza ich na účet odborovej organizácie vo výplatnom termíne a to na základe písomného súhlasu zamestnancov a žiadosti odborového orgánu.

Článok 23

Bližšia úprava zisťovania priemerného zárobku

- 23.1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely a na účely tejto kolektívnej zmluvy sa vypočíta zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.
- 23.2. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, zistí sa pravdepodobný priemerný zárobok zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Článok 24

Oblasť sociálnej starostlivosti

- 24.1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v súlade s § 152 ZP. a to:

- v závodnej jedálni VPS Mesta Kežmarok, Poľná č.1, 060 01 Kežmarok
- v reštauráciách a stravovacích zariadeniach na území mesta formou využitia jedálenských kupónov.

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Povinnosť zabezpečiť stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ak si uplatnili stravné.

Stravovanie zamestnávateľ poskytuje vrátane dovolenky.

Zamestnávateľ uhradí zamestnancovi z ceny jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja:

- 24.1.1. z hodnoty jedla 55 %, najviac do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách,

- 24.1.2. príspevok zo sociálneho fondu.

- 24.1.3. zostávajúcu časť ceny stravného uhradí zamestnanec

- 24.2. Zamestnávateľ bude poskytovať podľa § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. zamestnancom, ktorí v organizácii odpracovali najmenej 24 mesiacov a ich rodinným príslušníkom, príspevok na rekreáciu v rámci Slovenska vo výške 55 % z vynaložených nákladov, najviac však do výšky 275,- EUR, t.j. 55 % zo sumy 500,- EUR za rok.

- 24.3. Zamestnávateľ bude za úhradu poskytovať pre svojich zamestnancov dopravné prostriedky a mechanizmy alebo iný hmotný majetok, ak sa tým nenaruší plnenie úloh zamestnávateľa. Vyúčtovanie sa vykoná podľa platných cenníkov s finančným zvýhodnením 35,- €/na zamestnanca za rok.

- 24.4. Zamestnávateľ poskytne pri pohreboch zamestnancov a ich rodinných príslušníkov vykonávaných PaCS VPS z poskytnutých pohrebných služieb, na základe žiadosti, zľavy do výšky 30 % z nákladov ak: zamestnanec skonal a bol v čase úmrtia v riadnom pracovnom pomere v organizácii. Zľava do výšky 20 % sa poskytne zamestnancovi, ktorému skonal blízka osoba (blízkou osobou za v kontexte tohto odstavca rozumie manžel, manželka, dieťa).
Výšku zľavy určí štatutár zamestnávateľa.
- 24.5. Zamestnávateľ umožní prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov, drobného hmotného majetku vlastným zamestnancom.
- 24.6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa pre svoj dlhodobý zlý zdravotný stav – dlhodobú práceneschopnosť ocitol v stave finančnej núdze, jednorazový nenávratný finančný príspevok v hodnote 100,- EUR a to po prehodnotení vzniknutej situácie jeho priamym nadriadeným.
- 24.7. na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnávateľ bude poskytovať mesačne peňažný príspevok kmeňovým zamestnancom takto:
- | | |
|----------------------|-------------------|
| Platová trieda 1 – 2 | vo výške 12,- EUR |
| Platová trieda 3 – 4 | vo výške 13,- EUR |
| Platová trieda 5 | vo výške 15,- EUR |
| Platová trieda 6 – 7 | vo výške 17,- EUR |
| Platová trieda 8 | vo výške 18,- EUR |

Článok 25

Životné jubileum

Ak dovŕši zamestnanec životné jubileum 50 a 60 rokov veku, zamestnávateľ mu poskytne odmenu vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, pri podmienke odpracovania 2 rokov v organizácii.

Článok 26

Sociálny fond

- 26.1. Sociálny fond sa tvorí ako súhrn prídeltov:
- 26.1.1. vo výške 1,1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, povinný prídelt vo výške 0,6 % a ďalší prídelt vo výške 0,5 %.
 - 26.1.2. zo zisku, a to vo výške určenej rozhodnutím vedenia organizácie,
 - 26.1.3. zo zostatku sociálneho fondu minulého roku.
- 26.2. Použitie sociálneho fondu:
- 26.2.1. na závodné stravovanie,
 - 26.2.2. na dopravu do zamestnania zamestnanca. Zamestnávateľ bude poskytovať peňažný príspevok zo sociálneho fondu kmeňovým zamestnancom vo výške o ktorú hodnota jednosmerného cestovného lístka presahuje hodnotu 0,50 EUR.
 - 26.2.3. ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 27

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 27.1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť a zabezpečiť podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci výboru ZO v súlade s ustanovením § 149 ZP a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s tým, že opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.
- 27.2. Zamestnávateľ zabezpečuje cez Pracovnú zdravotnú službu Medison, s.r.o. Košice dohľad nad faktormi pracovného prostredia a stavom pracovných podmienok a zdravotný dohľad pre zamestnancov so zameraním na sledovanie zdravotného stavu a hodnotenie zdravotnej spôsobilosti na prácu.
- 27.3. Zamestnávateľ zabezpečí preventívne lekárske prehliadky u zamestnancov, u ktorých sú tieto lekárske prehliadky povinné a vyplývajú zo zákonných predpisov.
- 27.4. Zamestnancom na rizikových pracoviskách budú zabezpečené preventívne prehliadky so zameraním na druh zvýšenej záťaže alebo ohrozenie zdravia.
- 27.5. Zamestnávateľ poskytuje vybraným profesiám osobné ochranné pracovné prostriedky vrátane pracovných odevov a obuvi v zmysle smernice o poskytovaní OOPP.
- 27.6. Hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovných procesov a zoznamy na poskytnutie OOPP aktualizuje zamestnávateľ v spolupráci s odborovým orgánom podľa potreby. V rámci neho určuje tiež životnosť OOPP a frekvenciu a spôsob údržby.

Časť III

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 28

Prechodné a záverečné ustanovenia

- 28.1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov zamestnávateľa.
- 28.2. Plnením záväzkov dohodnutých v tejto KZ uznávajú zmluvne strany spoluzodpovednosť a nevyhnutnosť sociálneho dialógu v záujme zachovania sociálneho zmieru.
- 28.3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, doplnení alebo predĺžení platnosti tejto zmluvy, na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.
- 28.4. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o obsahu a uzavretí novej KZ najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ.
- 28.5. Kontrolu záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ budú vykonávať zmluvné strany najmenej polročne, vždy súčasne s platnou uzávierkou hospodárskych výsledkov zamestnávateľa.
- 28.6. Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ sa rieši na úrovni riaditeľa organizácie a za prítomnosti príslušného zamestnanca. Na písomnú sťažnosť zamestnanec obdrží písomnú odpoveď do 30 dní. Ak sťažnosť, alebo spor nebude vyriešený, bude sa s ním zaoberať výbor ZO a riaditeľ organizácie. Po neúspešnom riešení sporu na úrovni zamestnávateľa, môže sa zamestnanec obrátiť na iný štátny orgán, ktorý je

oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov KZ, alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

- 28.7. Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. Ak je konanie pred komisiou neúspešné, potom sa riešenie sporu riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 29

Vydávanie KZ a vydávanie dodatkov ku KZ

- 29.1. Táto kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania v súlade s ustanovení § 231 ZP, príslušných ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní.
- 29.2. Výbor ZO je v súlade § 5 odsek 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní povinný oboznámiť s obsahom KZ zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.
- 29.3. Dodatky tejto kolektívnej zmluvy bude zamestnávateľ vydávať rovnakým spôsobom ako túto kolektívnu zmluvu.
- 29.4. Originály tejto KZ budú uložené na sekretariáte vedenia organizácie Verejnoprospešné služby Mesta Kežmarok a u predsedu odborovej organizácie. Zmluvné strany sú povinné uschovať KZ, jej dodatky rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa ich týkajú najmenej päť rokov od skončenia ich účinnosti.
- 29.5. KZ sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po dve vyhotovenia.
- 29.6. KZ vrátane prílohy je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej platnosti. KZ vrátane prílohy sa uzatvára na obdobie **od 01.01.2021 do 31.12.2021**.
- 29.7. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ spolu s prílohou prečítali, jej obsahu porozumeli, uzavreli ju slobodne, vážne a zrozumiteľne, nie v tiesni, ani za nevýhodných podmienok, na znak čoho ju oprávnení zástupcovia oboch zmluvných strán vlastnoručne podpisujú.

V Kežmarku, 16.12.2020

Ing. Miroslav Skvarek, MPH
riaditeľ organizácie

Verejnoprospešné služby

Reg.: OÚ Kežmarok

Kamil Pompa,
predseda odborovej organizácie

Org. č.: 03-138

Obv -01-