

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 Svit zastúpené PaedDr. Rudolfom Abrahámom, primátorom mesta

na jednej strane

**ZO SLOVES pri Mestskom úrade vo Svite zastúpené Ing. Stanislavom Pjatákom predsedom
ZO SLOVES**

na druhej strane

u z a t v á r a j ú

**kolektívnu zmluvu
na rok 2014**

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok I.

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

Článok 2

Kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond
- postavenie základnej organizácie SLOVES pri Mestskom úrade vo Svite (ďalej len ZO) a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle ust. § 240 Zákonníka práce (ďalej len ZP).

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia v nevyhnutnom rozsahu pracovníkom voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Na konanie členských schôdzi poskytne zamestnávateľ sálu kultúrneho domu ZO na nevyhnutnú dobu bezplatne.

Časť II.

Postavenie ZO a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva ZO a jej závodný výbor (ďalej len ZV) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva právo ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí zrážanie členských príspevkov zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu na účet ZO. Za písomnú dohodu sa považuje prihláška zamestnanca do ZO s vlastnoručným podpisom. Tento postup vyplýva z ust. § 131 ods. 3 ZP. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskoršie do 10 dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 7

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu ZV na každú poradu vedenia, pokiaľ 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 ZV.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 8

ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 9

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so ZV organizačný poriadok, pracovný a platový poriadok ako aj každú ich zmenu v súlade s príslušnými ust. ZP a zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Pracovný poriadok je neplatný v zmysle ust. § 12 zákona NR SR č.552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, pokiaľ nebude daný predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov.

Článok 10

Pracovný pomer na určitú dobu

V zmysle § 48 ods. 4, písm. d/ ZP č. 311/2001 v znení neskorších zmien a doplnkov určuje sa okruh vykonávaných prác pre ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky:

a/ opatrovatel'ka

b/ opatrovatel' – šofér

c/ opatrovatel' – šofér – údržbár

Práca nadčas

Práca nadčas a jej evidencia je určená zo strany zamestnávateľa po dohode s ZO v nariadení primátora mesta č. 2/2007.

V prípade potreby zamestnávateľa sa v zmysle § 97 zákona č. 311/2001 Z. z. ZP môže nariadiť práca nadčas.

1. Rozsah práce nadčas sa stanovuje v zmysle § 97, ods. 6 a 7 ZP na 150 hodín ročne, zo závažných dôvodov sa výkon práce nadčas môže stanoviť na 250 hodín ročne.
2. Práca nadčas sa môže nariadiť na zabezpečenie prác nad rámec pracovných náplní zamestnanca,
 - práca nadčas sa môže nariadiť aj na zabezpečenie prác v rámci pracovnej náplne zamestnanca, ktoré sa vykonávajú mimo stanoveného rozvrhnutia pracovného času,
 - pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, resp. pri viaczmennej prevádzke sa práca nadčas môže nariadiť na zabezpečenie zastupovania neprítomných zamestnancov,
 - bližšie podmienky práce nadčas sa môžu upraviť v smernici primátora mesta, resp. v Nariadení primátora mesta

Dovolenka na zotavenie

Dovolenka na zotavenie sa predlžuje o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1, 2 a 3 ZP v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 druhej časti – Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania bod 2/.

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z iných dôvodov, ktorými sú:

- zdravotné dôvody týkajúce sa jeho osoby,
- zabezpečovanie ošetrovania blízkej osoby / manžela, manželky, detí, rodičov a súrodencov / a nemá nárok na hmotné zabezpečenie v zmysle právnych predpisov o nemocenskom poistení
- reprezentácia štátu na kultúrnych a športových podujatiach po dohode so zamestnávateľom a ZO,

poskytne sa mu po vyčerpaní dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy. Iné prípady nárokov zamestnancov na voľno bez náhrady mzdy sa nezohľadňujú.

Čerpanie dovolenky v roku 2014

1. Zamestnanci, ktorí si nevyčerпали dovolenku za kalendárny rok 2013, si túto dovolenku povinní vyčerpať najneskôr do konca augusta 2014.
2. V roku 2014 sa určuje čerpanie 50% celkového nároku na dovolenku za rok 2014 zamestnancom do 31. 8. 2014, pričom zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky vcelku 2 týždňov.

Z dôvodov hodných zreteľa (napr. práceneschopnosť pre chorobu alebo úraz, materská dovolenka, rodičovská dovolenka) môže o čerpaní dovolenky rozhodnúť zamestnávateľ po dohode so zamestnancom, ak nie je možné čerpať dovolenku v súlade s bodom 2.

Dôležité osobné prekážky v práci

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov uvedených v § 141, ods. 2 písm. a) prvom bode a písm. c) prvom bode zákona č. 311/2010 Z. z. ZP v znení neskorších zmien a doplnkov sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

§ 141: Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na:

ods. 2 písm. a): vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

ods. 2 písm. c): sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení, úraze a na vopred určené ošetrovanie alebo liečenie, pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Článok 11

Zamestnávateľ prejedná so ZV pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať pracovníkov, a to najmenej 1 mesiac pred ich realizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ prejedná všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 ZP so ZV a bude postupovať v zmysle ZP § 74.

Zamestnávateľ bude raz za štvrťrok informovať ZV o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových pracovníkov.

Článok 13

1. Pri ukončení pracovného pomeru so zamestnávateľskou organizáciou v zmysle § 63 odst. 1 písm. a/ až c/ ZP bude sa postupovať v zmysle platných právnych predpisov § 76 ods. 1. a 2.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP, odstupné nad ustanovený rozsah upravený v § 76 ods. 1 a 2 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej lehoty.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 14

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, na predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške ďalšieho jedného funkčného platu vypočítaného podľa § 134 ZP.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 15

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podrobnejšia úprava podmienok na určenie tarifného platu, zvýšenia tarifného platu, priznania osobného príplatku, príplatku za riadenie, príplatku za zastupovanie, príplatku za zmenu, príplatku za prácu v noci, za prácu v sobotu alebo v nedeľu, za prácu vo sviatkoch, plat za prácu nadčas aj odmeny je rozpracované v pracovnom a platobnom poriadku.

Pri uskutočňovaní mzdovej politiky riadiť sa a postupovať v zmysle vnútorného platového predpisu pre pracovníkov mesta Svit. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať ZV polročne o spôsobe použitia mzdových prostriedkov.

V súlade s ustanovením § 239 ZP zástupcovia zamestnancov ZO kontrolujú dodržiavanie pracovno právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Má právo:

- a/ vstupovať na pracoviská zamestnávateľa
- b/ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- c/ podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- d/ vyžadovať od zamestnávateľa a od orgánu jemu nadriadenému, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- e/ navrhovať zamestnávateľovi, orgánu jemu nadriadenému a iným orgánom poverených kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv
- f/ vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od orgánu jemu nadriadenému správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Zamestnancovi sa poskytne odmena:

- a/ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, do výšky jeho funkčného platu v zmysle § 20, zák. 553/2003 Z.z.
- b/ za splnenie mimoriadnych alebo osobitne významných úloh môže byť zamestnancovi poskytnutá odmena v spolupráci so ZO-OZ

Podľa zásad o hospodárení s prostriedkami ZO-OZ táto môže poskytnúť členom ZO-OZ pri MsÚ:

- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 50 rokov peňažný dar vo výške **7 €**
- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 60 rokov a každých ďalších 5 rokov veku člena poskytne odmenu vo výške **7 €**

Pracovníkom pri príležitosti ich pracovných a životných jubileí sa zabezpečí ich slávnostné prijatie predstaviteľmi mesta a zástupcami ZO-OZ.

- Výplata miezd sa uskutoční vo výplatnom termíne štrnásteho v mesiaci.
- Pri využití bezhotovostného styku pri výplate mzdy zamestnávateľ sa zaväzuje poukázať peňažné prostriedky tak, aby boli pripísané na účet v deň určený na výplatu.

Časť V.

Sociálna oblasť

Sociálny fond

Pri tvorbe a používaní budeme postupovať v zmysle Zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde doplnený a zmenený Zák. 280/1995 Z.z. 375/1996 Z.z.

Článok 16 Tvorba sociálneho fondu

Fond sa tvorí ako úhrn:

a/ povinného prídelt vo výške 1.0% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "základ"),

b/ ďalšieho prídelt vo výške 0,5% zo základu

c/ z ďalších zdrojov ako sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu

Článok 17 Používanie fondu

Fond je určený na zabezpečenie sociálneho rozvoja zamestnancom mesta Svit a na podporu kultúrno-vzdelávacej činnosti.

Fond sa môže použiť aj v prospech rodinných príslušníkov v prípadoch určených v kolektívnej zmluve.

Za rodinného príslušníka sa považujú manžel, manželka, druh, družka, deti do skončenia povinnej školskej dochádzky a potom do dosiahnutia veku 25 rokov, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie štúdiom.

Zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z.z. v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- g) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu
- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 18 Sociálna výpomoc

a/ Z fondu možno poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancom organizácie, prípadne ich najbližším pozostalým v mimoriadne závažných prípadoch pri dopravných nehodách, živelných pohromách, katastrofách. Sociálna výpomoc môže byť v jednotlivých prípadoch do **190 €**.

b/ Na základe písomnej zmluvy možno poskytnúť zamestnancovi organizácie na preklenutie ťažkej finančnej situácie návratnú, bezúročnú pôžičku do výšky **332 €** so splatnosťou do 5 rokov od uzavretia zmluvy o pôžičke. Pri skončení pracovného pomeru je pôžička splatná do 6 mesiacov odo dňa jeho skončenia.

c/ Pri poskytovaní pôžičiek sa bude posudzovať najmä:

- doba odpracovaných rokov,
- plnenie úloh na pracovisku, osobná iniciatíva,
- zárobková činnosť žiadateľ a jeho rodiny
- či už bola žiadateľovi poskytnutá pôžička v minulosti.

Sociálna výpomoc a pôžičky na preklenutie ťažkej finančnej situácie sa môžu poskytnúť v ojedinelých prípadoch aj v hotovosti.

Článok 19 **Dary a odmeny**

Zo sociálneho fondu sa poskytnú dary a odmeny nasledovne:

- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 50 rokov a po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, vecný alebo peňažný dar za každý odpracovaný rok v orgánoch samosprávy mesta Svit **7,60 €** najviac do výšky **114 €**. U odborových funkcionárov, ktorý pracovali v ZV najmenej 10 rokov sa čiastka zvyšuje o **19 €**.
- po odpracovaní 5 rokov v orgánoch samosprávy mesta Svit pri príležitosti životného jubilea 60 rokov a každých ďalších 5 rokov veku člena poskytne odmenu vo výške **7,60 €**
- pri príležitosti pracovných výročí 20 až 40 rokov v orgánoch samosprávy mesta poskytne odmenu takto:

za 20 rokov práce	odmenu vo výške	50 €
za 25 rokov práce	odmenu vo výške	65 €
za 30 rokov práce	odmenu vo výške	80 €
za 35 rokov práce	odmenu vo výške	100 €
za 40 rokov práce	odmenu vo výške	120 €

Zamestnancom pri príležitosti ich pracovných a životných jubileí sa zabezpečí ich slávnostné prijatie predstaviteľmi mesta a u členov ZO-OZ prijatie predstaviteľmi mesta a zástupcami ZO-OZ pri MsÚ.

Článok 20 **Zostavovanie rozpočtu**

O tvorbe a používaní fondu zostavuje organizácia v spolupráci so ZO návrh rozpočtu, ktorý schvaľuje členská schôdza. V rámci schváleného rozpočtu a týchto zásad rozhoduje v konkrétnych prípadoch organizácia a ZV.

V príjmovej časti rozpočtu sa vychádza zo zostatku fondu na začiatku roka a i ďalších plánovaných príjmov a príjmov v bežnom roku.

Výdavková časť sa plánuje podľa účelov uvedených v týchto zásadách.

Organizácia a ZV sú oprávnený v období medzi členskými schôdzami v odôvodnených prípadoch a v súlade so schválenými zásadami rozhodovať o čiastkových úpravách medzi jednotlivými rozpočtovanými položkami a sú povinný predložiť ich najbližšej odborovej členskej schôdzi na dodatočné schválenie.

Pri uskutočňovaní výdavkov zo sociálneho fondu platí zásada spolurozhodovania zástupcov mesta a ZV-OZ.

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

Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie fondu vrátane objednávok podpisuje oprávnený pracovník organizácie - primátor a poverený odborový funkcionár - predseda.

Časť VI.

Starostlivosť o pracujúcich

Článok 21

1. Na úseku starostlivosti o stravovanie bude sa prispievať na stravu z rozpočtu mesta, sociálneho fondu a odborových prostriedkov podľa osobitného dojednania v súlade so ZP. Stravovanie sa zabezpečí v zmysle dohody o úhrade ceny jedla, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.
2. Výdavky na služby rozpočtované do výšky **50 €** zo sociálneho fondu na rok 2013 uhradiť do 30.6.2013 tým pracovníkom, ktorí boli v stave k 31.12.2012 a pracovný pomer trvá stále v orgánoch samosprávy mesta Svit. Pri dlhšej neprítomnosti v práci - PN viac ako 1 mesiac - krátenie.
3. Výdavky na kultúrnu činnosť, športové vyžitie, relaxačné účely, detskú alebo rodinnú rekreáciu, zdravotnú starostlivosť - úhrada kúpeľnej liečby a vitamínov rozpočtované do výšky **33 €** zo sociálneho fondu na rok 2013 uhradiť do 31.12.2013 tým pracovníkom, ktorí boli v stave k 31.12.2012 a pracovný pomer trvá stále v orgánoch samosprávy mesta Svit. Pri dlhšej neprítomnosti v práci - PN viac ako 1 mesiac - krátenie.
4. Pri príležitosti uzavretia manželstva zabezpečia zástupcovia mesta a ZV-OZ pri MsÚ odovzdanie darčeka do hodnoty **15 €** z prostriedkov ZO-OZ.
5. V rámci starostlivosti o zamestnancov a dôchodcov, ktorí boli v členskej základni ZO-OZ najmenej jeden rok, sa im bude venovať pozornosť formou darčeka v hodnote **7 €** z rozpočtu ZO-OZ, pri príležitosti výročnej členskej schôdze.
6. Pri príležitosti hodnotiacej členskej schôdze a Vianoc usporiada ZV-OZ pri MsÚ v spolupráci s funkcionármi mesta slávnostné posedenie, pričom poskytne finančné prostriedky na výdavky v zmysle schváleného rozpočtu.
7. V rámci rekreačnej starostlivosti o pracovníkov zabezpečíme v r. 2014: domácu rekreáciu podľa záujmu a finančných možností s tým, že ZO nebude prispievať na úhradu ceny poukazu.

Pri výbere a schvaľovaní účastníkov rekreácie bude ZV-OZ uprednostňovať týchto pracovníkov:

a/ členov ZO-OZ a dlhoročných funkcionárov odb. organizácie

b/ v čase školských prázdnin rodiny so školopovinnými deťmi, v mimo prázdninovom čase rodičov s deťmi predškolského veku, mladistvých pracovníkov.

c/ vo všetkých uvedených skupinách majú prednosť členovia ZO, ktorí neboli na domácej rekreácii v predošlom roku, na zahraničnej rekreácii v predošlých dvoch rokoch.

ZV-OZ je povinný oboznámiť členstvo s ponukou na domácu a zahraničnú rekreáciu.

8. Zamestnávateľ po dohode so ZV SLOVES pri MsÚ poskytne zamestnancom deň plateného voľna v priebehu roka na regeneráciu pracovných síl tzv. športový deň, ktorého čerpanie po schválení štatutárom zamestnanci vyčerpú naraz v určený jeden deň.

9. Sociálny príspevok pre darcov krvi sa poskytnú:

a/ za každý odber: **4 €**

b/ jednorazová odmena: **20 €** pri udelení bronzovej Jánskeho plakety,

c/ jednorazová odmena: **30 €** pri udelení striebornej Jánskeho plakety,

d/ jednorazová odmena: **40 €** pri udelení zlatej Jánskeho plakety,

e/ jednorazová odmena: **50 €** pri udelení diamantovej Jánskeho plakety

Pri žiadosti o príspevok podľa bodu a/ zamestnanec predloží potvrdenie o odbere. Odmeny podľa bodu b/ až e/ budú poskytnuté na základe zoznamu darcov krvi predloženého SČK Poprad.

10. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zakúpenie mobilných telefónov a používanie pridelených SIM kariet s príslušným mesačným programom operátora mobilnej siete Orange na zabezpečenie zvýhodneného telefonovania s rodinnými príslušníkmi zamestnancov podľa smernice č.2/2011 čl.5. Mesačné náklady na telefonovanie si zamestnanec hradí sám.

Časť VII.

Ostatná starostlivosť o pracovníkov

Článok 22

1. V prípade úmrtia člena ZO a pracovníka mesta Svit umožní sa každému pracovníkovi účasť na pohrebe. Jeden smútočný veniec zakúpi MsÚ a druhý ZV-OZ pri MsÚ z odborových prostriedkov do výšky **16,60 €**
2. Podpora pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu sa môže poskytnúť do výšky **50 €**
3. V prípade úmrtia dôchodcu zakúpi ZV-OZ pri MsÚ veniec z odborových prostriedkov do výšky **10 €** a vyšle delegáciu na pohreb.
V prípade potreby ZV pomôže pozostalým s organizovaním pohrebu.
4. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzavretých od roku 2003 je 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
Podľa vlastného výberu zamestnanca zamestnávateľskú zmluvu uzatvára zamestnávateľ s DDS v zmysle 123/1996 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov.
Zamestnanec v zmysle citovaného zákona uzatvára zamestnaneckú zmluvu s DDS.

Do doplnkovej dôchodkovej poisťovne sa platia na DDS príspevky.

Príspevky platí:

- a/ zamestnávateľ – mesto Svit – za svojich zamestnancov, ktorí sú poistencami po uzatvorení zamestnávateľskej zmluvy vo výške 2% zo zúčtovanej mzdy poistenca.
- b/ poistenec – minimálne **5 €** formou zrážky zo mzdy.

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 23

V súlade s ustanovením § 147 ZP zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Zamestnanci sú v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinní v zmysle § 148 ZP podrobiť sa vyšetrovaniu na zistenie, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov. (viď prac. Poriadok)

Zamestnávateľ uhradí fin. náklady za vykonanie lekárskej prehliadky pri vstupe do zamestnania, periodickej preventívnej prehliadky a prehliadky pre získanie a udržanie odbornej spôsobilosti ako aj v zmysle zmluvy a platných právnych predpisov preventívne prehliadky zamestnancom zo strany pracovnej zdravotnej služby. (ako napr. za účelom riadenia služobného motorového vozidla, vydanie zbrojného preukazu a pod.). Zamestnanci pracujúci v noci sú povinní podrobiť sa posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci najmenej raz za rok. Termín: každoročne do 30.6.

V dôsledku ochrany zdravia zabezpečiť okrem vysávania, pravidelné čistenie kobercov čistiacimi prostriedkami v kanceláriách MsÚ ako aj ostatných miestností.

Zamestnávateľ vykoná za účasti odborového orgánu verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou. V zmysle § 149 ZP odborový orgán má právo vykonávať nad stavom bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci u zamestnávateľa. Právo najmä:

- a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať záväzným pokynom ďalšiu prácu,
- d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Časť IX

Záverečné ustanovenia

Článok 24

1. Verejná kontrola kolektívnej zmluvy za rok 2014 sa vykoná do 4.4.2014 za účasti zamestnancov tým, že sa vyhodnotenie prejedná na členskej schôdzi ZO-OZ.
2. Zmluva je platná a účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe ich platnosti.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2014. 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.
4. 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.
5. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
6. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Vo Svite, 4.4.2014

v.r.

Ing. Stanislav Pjatak
predseda ZO-SLOVES pri MsÚ

v.r.

PaedDr. Rudolf Abrahám
primátor mesta