V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce v platnom znení a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Zamestnanci spoločnosti Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.

z a s t ú p e n í

Základnou organizáciou SLOVES pri Mestskom úrade v Senici
zastúpenej
predsedníčkou
Ing. Renátou Hebnárovou
a
podpredsedníčkou
Mgr. Dagmar Matiašovou
(ďalej len „Odborová organizácia")

a

Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.
zastúpené
konateľom
Mgr. Ľubomírom Štvrteckým
(ďalej len „Zamestnávateľ")

(ďalej len „Zmluvné strany")

uzatvárajú túto

P O D N I K O V Ú K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2022

Časť I
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2022 *(ďalej len „Kolektívna zmluva")* je udržať sociálny zmier, 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,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov Odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov Odborovej organizácie.

Časť II
Postavenie Odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva Odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov Zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Odborovú organizáciu pri komunikácii so Zamestnávateľom zastupuje ňou poverený člen a súčasne zamestnanec Zamestnávateľa *(ďalej len „Zastupujúci zamestnanec")*.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť podľa potreby na prevádzkovú činnosť Odborovej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom školení, zjazde, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí.

Článok 9

1. Zmluvné strany sa dohodli, že Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov svojich zamestnancov formou zrážky zo mzdy členom Odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.
2. Zrazené členské príspevky vo výške **jedného percenta (1 %) čistej mesačnej mzdy** podľa bodu 1 tohto článku poukáže Zamestnávateľ Odborovej organizácii najneskôr do siedmich (7) pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy ne jeho účet vedený v Slovenskej sporiteľni, a.s. pobočka Senica, číslo účtu: [redacted]
   Zároveň do tohto termínu odovzdá prostredníctvom mzdovej účtovníčky zoznam odvedených príspevkov jednotlivých členov Zastupujúcemu zamestnancovi Odborovej organizácie, ktorý bude slúžiť výhradne na jeho potreby v súlade s platným zákonom o ochrane osobných údajov.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať Zastupujúceho zamestnanca na každú takú poradu vedenia Zamestnávateľa, ktorej predmetom rokovania budú významné pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží prostredníctvom Zastupujúceho zamestnanca na pripomienkovanie Odborovej organizácii.

Časť III
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je **37,5** hodín týždenne.

Článok 14

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov v 1-zmenných prevádzkach

od **4,30** do **12,30 hod.** pre stredisko: Kuchyňa
od **7,30** do **15,30 hod.** pre strediská: Správa, Doprava
Rekreačná oblasť Kunovská priehrada
od **8,00** do **16,00 hod.** pre stredisko: Informačná kancelária INFOSEN
od **9,00** do **21,00 hod.** pre stredisko: Mestské kúpalisko

b) pre zamestnancov v 2-zmenných prevádzkach na základe harmonogramu zmennosti

od **6,00** do **22,00 hod.** pre stredisko: Mestská plaváreň, Sauna, Mestská športová hala, Tenisová hala

c) pre zamestnancov v nepretržitom pracovnom režime na základe harmonogramu zmennosti

nepretržitá pracovná zmena pre strediská: Zimný štadión
Chata nad plážou (počas LTS)

Článok 15

1. Ak to prevádzkové dôvody dovolia a väčšina zamestnancov príslušnej prevádzky o to prejaví záujem, Zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.
2. Za dodržiavanie podmienok určených pri zavedení pružného pracovného času bude zodpovedný vedúci príslušnej prevádzky.
3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť zmenu týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas (§ 49 Zákonníka práce). Zamestnancovi v takomto prípade patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.

Článok 16

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút a to v časovom intervale od **11,00** do **12,00 hod.**, pričom sa do pracovného času táto doba nezapočítava.
2. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá dlhšie ako 11 hodín, sa poskytuje ďalšia prestávka na odpočinok a jedenie, ktorá sa do pracovnej zmeny započítava, pričom v tomto prípade zamestnávateľ započíta do pracovného času aj čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút.

Článok 17

1. Rozsah nadčasovej práce v kalendárnom roku podľa § 97 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce *(ďalej len „Zákonník práce")*, ktorú možno nariadiť zamestnancovi, je najviac 150 hodín.
2. Zamestnanec môže vykonať v kalendárnom roku prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.
3. Zamestnanci, ktorí pracujú v nepretržitej prac. zmene (na zmeny) sa počet hodín nad limit podľa odpracovaných hodín v rannej zmene (t.j. 37,5 hod/týždeň) nepočíta ako nadčas.

Článok 18

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v prípadoch, ak pôjde o zariadenie a vybavenie dôležitých osobných a rodinných vecí zamestnanca alebo iných vecí, ktoré si nemôže vybaviť mimo pracovného času.

Článok 19

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden (1) týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 20

Prípadné ukončenia pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce Zamestnávateľ prejedná s Odborovou organizáciou.

Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými bude ukončený pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce.
2. Odstupné podľa bodu 1 tohto článku vyplatí Zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

1. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u Zamestnávateľa a jeho právnych predchodcoch trval nepretržite minimálne posledných šesťdesiat (60) kalendárnych mesiacov za sebou, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich (10) pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u Zamestnávateľa a jeho právnych predchodcoch trval nepretržite minimálne posledných jednostoosemdesiat (180) kalendárnych mesiacov za sebou, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške 4-násobku jeho priemerného mesačného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich (10) pracovných dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného Zamestnávateľa.

Článok 23

Odborová organizácia môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z tejto Kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly je povinná písomne oznámiť Zamestnávateľovi najneskôr pätnásť (15) kalendárnych dní pred jej plánovaným uskutočnením.

Časť IV
Mzdové podmienky

Článok 24

1. Mzdové podmienky sa stanovujú na základe štvrtej časti Zákonníka práce a upravujú spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, ďalšej mzdy, mimoriadnych odmien a odmien pri pracovnom a životnom výročí.
2. Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch Zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie mzdy vrátane mzdových zvýhodnení.
3. Ak by prekážky v práci na strane Zamestnávateľa znemožňovali z objektívnych dôvodov prideľovať prácu zamestnancovi tak, že by tento nemohol vykonávať prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy, má Zamestnávateľ povinnosť poskytnúť mu v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce náhradu mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Takáto dohoda:
   - bude prerokovaná s Odborovou organizáciou,
   - bude mať samostatnú písomnú podobu,
   - bude obsahovať Zamestnávateľom uvedené vážne prevádzkové dôvody,
   - bude obsahovať presnú percentuálnu výšku náhrady mzdy,
   - bude obsahovať časové obdobie, po ktoré bude takto dohodnutá percentuálna náhrada mzdy poskytovaná,
   - bude obsahovať prílohu so zoznamom zamestnancov, ktorých sa uvedená dohoda bude týkať.

Článok 25

Zložkami mzdy sú:

- hrubá (zmluvná) mzda
- mzda za prácu nadčas
- mzda a náhrada mzdy za sviatok
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu
- mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- ďalšia mzda v zmysle Kolektívnej zmluvy v platnom znení
- odmena (pohyblivá zložka mzdy)

Článok 26

Pre odmeňovanie zamestnancov sa uplatňuje hrubá (zmluvná) mzda, ktorá sa dojednáva v písomnej pracovnej zmluve medzi Zamestnávateľom a zamestnancom.

Článok 27

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu mzdu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60 rokov veku vo výške 700,- EUR**. Podmienkou poskytnutia ďalšej mzdy je trvanie pracovného pomeru zamestnanca u Zamestnávateľa minimálne posledných tridsaťšesť (36) kalendárnych mesiacov za sebou.
2. Ďalšia mzda podľa bodu 1. tohto článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u Zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 28

1. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. mája príslušného kalendárneho roka odpracoval u Zamestnávateľa nepretržite minimálne posledných dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou a jeho pracovný pomer naďalej trvá, patrí ďalšia mzda vo výške **200,- EUR**, ktorá mu bude vyplatená v júnovej mzde za mesiac máj.
   1.1 Nárok na vyplatenie ďalšej mzdy podľa bodu 1. tohto článku nemá zamestnanec, ktorý bol v príslušnom kalendárnom roku v období od 1. januára do 31. mája dlhodobo pracovne neschopný pre chorobu alebo úraz súhrnne viac ako šesťdesiat (60) kalendárnych dní.
2. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 30. septembra príslušného kalendárneho roka odpracoval u Zamestnávateľa nepretržite minimálne posledných dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou a jeho pracovný pomer po uvedenom dátume naďalej trvá, bude vyplatená ďalšia mzda maximálne do výšky 100 % jeho hrubej (zmluvnej) mesačnej mzdy a to na základe finančnej situácie Zamestnávateľa k uvedenému dátumu. V prípade vyplácania tejto mzdy po častiach, bude jej posledná časť vyplatená v decembri za mesiac november.
   2.1 Zamestnancovi, ktorý bol v období od 1. januára do 30. septembra príslušného kalendárneho roka práce neschopný pre chorobu alebo úraz súhrnne viac ako deväťdesiat (90) kalendárnych dní, bude ďalšia mzda vyplatená v alikvotnej čiastke podľa skutočne odpracovaných dní, do ktorých sa započítavajú aj sviatky, dovolenka a náhrady mzdy.
3. Ďalšia mzda podľa odsekov 1. a 2. tohto článku nebude poskytnutá zamestnancom, ktorí vykonávajú u Zamestnávateľa prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
4. Ďalšia mzda nepatrí tiež zamestnancom, ktorým bola daná k dátumu 1. októbra príslušného kalendárneho roka výpoveď z dôvodov, pre ktoré by s nimi Zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce.

Článok 29

Za splnenie mimoriadnej jednorazovej úlohy alebo za dlhodobé osobitne kvalitné plnenie pracovných úloh a osobnú aktivitu môže Zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odmenu. Odmenu priznáva priamo konateľ (riaditeľ), ktorý je štatutárnym zástupcom Zamestnávateľa, alebo ju môže priznať na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 30

Mzdové zvýhodnenia zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy:

1. Za prácu nadčas (na základe § 121 ods. 1 Zákonníka práce)
   a) v pracovných dňoch (pondelok – piatok) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 25 % jeho priemerného zárobku,
   b) v dňoch pracovného pokoja (sobota, nedeľa) patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 40 % jeho priemerného zárobku.
2. Za prácu vo sviatok (na základe § 122 ods. 1 Zákonníka práce), ktorý
   a) pripadne na pracovný deň v týždni t.j. pondelok až piatok, patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 100 % jeho priemerného zárobku,
   b) pripadne na deň pracovného pokoja v týždni t.j. sobotu alebo nedeľu, patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde okrem príslušných mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu alebo v nedeľu aj mzdové zvýhodnenie v sume 100 % jeho priemerného zárobku.
3. Za prácu v sobotu (na základe § 122a ods. 2 Zákonníka práce) patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 1,79 EUR.
4. Za prácu v nedeľu (na základe § 122b ods. 2 Zákonníka práce) patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie v sume 3,58 EUR.
5. Za nočnú prácu (na základe § 123 ods. 1 Zákonníka práce) patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 1,43 EUR.

Článok 31

Zamestnávateľ môže zvýšiť k termínu 1. januára príslušného kalendárneho roka hrubú (zmluvnú) mesačnú mzdu každého zamestnanca v závislosti na raste životných nákladov uverejňovaných polročne Štatistickým úradom SR, alebo v závislosti od hospodárskeho výsledku spoločnosti.

Článok 32

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Časť V
Sociálna oblasť

Článok 33

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom počas pracovnej zmeny stravovanie prostredníctvom právnickej osoby formou poskytnutia jedálnych kupónov (stravovacích poukážok) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

2. Zamestnancom, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, budú poskytované stravovacie poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie podľa počtu pracovných dní v príslušnom mesiaci.

3. Nárok na poskytnutie stravy podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny.

Článok 34

1. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu čerpania dovolenky alebo osobných prekážok uvedených v § 141 ods. 1 a 2, okrem materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

2. Pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, alebo ošetrovania chorého člena rodiny, poskytne stravovanie zamestnancovi za podmienky, že jeho pracovný pomer u Zamestnávateľa trvá aspoň posledných dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou.

Článok 35

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu od prvého (1) do tretieho (3) dňa vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

2. Zamestnancovi, ktorý k dátumu 31. decembra príslušného kalendárneho roka odpracoval u Zamestnávateľa nepretržite minimálne dvanásť (12) kalendárnych mesiacov za sebou a ktorý v priebehu celého tohto obdobia nebude uznaný za dočasne pracovne neschopného pre chorobu alebo úraz súhrnne viac ako desať (10) kalendárnych dní, poskytne Zamestnávateľ jednorazovú finančnú odmenu vo výške **50,- EUR**, ktorá mu bude vyplatená spolu so mzdou za mesiac december predchádzajúceho kalendárneho roka.

Článok 36

V rámci zdravotnej starostlivosti preplatí Zamestnávateľ zamestnancom v priebehu kalendárneho roka náklady na jedno (1) dobrovoľné očkovanie proti kliešťovej encefalitíde. Toto očkovanie im bude preplatené na základe dokladu o úhrade zakúpenej vakcíny. (Nárok na preplatenie očkovania má zamestnanec, ktorého potreba očkovania vznikne v súvislosti s výkonom jeho práce. Zamestnanec má nárok na kompletné očkovanie 3 dávkami).

Článok 37

1. Zamestnávateľ bude poskytovať mesačne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie *(ďalej len „DDS")* v spoločnosti NN Tatry – Sympatia, d. d. s., a.s. *(ďalej len „NN Tatry")*, s ktorou má uzatvorenú platnú zamestnávateľskú zmluvu, zamestnancovi, ktorý:
   a) je u Zamestnávateľa v pracovnom pomere po uplynutí skúšobnej lehoty,
   b) uzatvoril so spoločnosťou NN Tatry zmluvu na DDS,
   c) platí príspevky na DDS – príspevok zamestnanca,
   d) má uzatvorenú dohodu o zrážkach príspevku na DDS zo mzdy.

2. Zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú platnú zmluvu s NN Tatry a platí si príspevok na DDS najmenej vo výške 5,- EUR mesačne, bude Zamestnávateľ po splnení podmienok uvedených v bode 1. tohto článku prispievať sumou vo výške **22,- EUR** mesačne.

3. Príspevok Zamestnávateľa bude v zmysle zákona o dani z príjmov v platnom znení zamestnancovi zdaňovaný a v zmysle zákona o zdravotnom poistení v platnom znení bude započítaný do vymeriavacieho základu pre zdravotné poistenie.

Časť VI
Sociálny fond

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, poskytne Zamestnávateľ príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do zlej sociálnej situácie, zo sociálneho fondu nenávratnú sociálnu výpomoc podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnancom finančný príspevok:

- pri pracovnom a životnom jubileu,
- pri prvom odchode do dôchodku,
- na kúpeľnú liečbu

Článok 41

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom **vo výške 1 %** z objemu vyplatených mzdových prostriedkov mesačne. Povinný prídel sa bude viesť osobitne na účte 472 – záväzky zo sociálneho fondu.

Článok 42

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa platných Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 43

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť jeho rozpočtom.

Článok 44

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zo svojich finančných prostriedkov peňažné a nepeňažné plnenia členom Odborovej organizácie, ktorí sú jej členmi minimálne jeden (1) rok, takto:

1. Pri návšteve dlhodobo chorého (min. 6 týždňov) nepeňažný dar vo výške **35,- EUR**, žene pri narodení dieťaťa nepeňažný dar vo výške **40,- EUR.**
2. Pri príležitosti narodenia dieťaťa nepeňažný dar vo výške **70,- EUR.**
3. Pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku a pri prvom odchode do dôchodku, resp. invalidného dôchodku nepeňažný dar do výšky **30,- EUR.**
4. Pri príležitosti svadby člena Odborovej organizácie nepeňažný dar do výšky **30,- EUR**
5. Finančnú podporu pozostalým pri úmrtí člena Odborovej organizácie až do výšky **100,- EUR** a pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu až do výšky **170,- EUR.**
6. Pri úmrtí rodinného príslušníka (dieťa, manžel, manželka, druh, družka) pokiaľ nemožno uplatniť podporu pri úmrtí člena rodiny podľa predchádzajúceho odstavca, poskytne finančnú podporu vo výške **35,- EUR**
7. Pri úmrtí člena Odborovej organizácie uhradí náklady na veniec do výšky **50,- EUR**
8. Úhrada nákladov na uskutočnenie členských schôdzí ZO.
9. Úhrada nákladov na ceny resp. drobné potreby pri športových podujatiach.
10. Pri príležitosti sviatku Dňa matiek, Dňa otcov, Dňa detí, Mikuláša, Vianoc a pod. poskytne plnenie vo výške do **15,- EUR.**
11. Za záslužnú prácu členom výboru ZO Sloves raz ročne nepeňažný dar do výšky **50,- EUR**, predsedovi výboru ZO Sloves za záslužnú prácu nepeňažný dar raz ročne vo výške **100,- EUR**, kronikárovi odmena za prácu **30,- EUR.**

Časť VII
Záverečné ustanovenia

Článok 45

Táto Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01.01.2022 a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2022. Jej platnosť sa vždy predĺži na obdobie do konca ďalšieho kalendárneho roka v prípade, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo Zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. V prípade dohody Zmluvných strán na novej kolektívnej zmluve, táto Kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 46

Každá zo Zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto Kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do pätnástich (15) kalendárnych dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 47

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

Článok 48

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto Kolektívnej zmluvy môže byť na základe písomnej žiadosti Odborovej organizácie kontrolované v minimálne polročných intervaloch na spoločnom rokovaní so Zamestnávateľom.

Článok 49

Táto Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre Zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas celej doby jej platnosti.

Článok 50

Zamestnávateľ prostredníctvom Zastupujúceho zamestnanca zabezpečí do pätnástich (15) kalendárnych dní od podpísania tejto Kolektívnej zmluvy, aby jeden (1) exemplár tejto Kolektívnej zmluvy, prípadne jej písomných dodatkov, bol k dispozícii na každom pracovisku Zamestnávateľa. To platí obdobne pre Odborovú organizáciu v rámci jej pôsobnosti.

Článok 51

Táto Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich (6) vyhotoveniach, z ktorých Zamestnávateľ obdrží päť (5) a Odborová organizácia jedno (1) vyhotovenie.

V Senici dňa 27.12.2021

[redacted]

Ing. Renáta Hebnárová
predsedníčka
ZO SLOVES pri MsÚ v Senici

[redacted]

Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ
Rekreačné služby mesta Senica,
spol. s r.o.

[redacted]

Mgr. Dagmar Matiašová
podpredsedníčka
ZO SLOVES pri MsÚ v Senici

Príloha č. 1 ku KZ

Zásady
pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2022

V súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov *(ďalej len „Zákon o sociálnom fonde")* a v súlade s Podnikovou kolektívnou zmluvou na rok 2022 *(ďalej len „KZ 2022")*, boli prijaté nasledujúce Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2022 *(ďalej len „Zásady")*.

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

1. Tieto Zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v pôsobnosti Zamestnávateľa, ktorý je určený na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov Zamestnávateľa.
2. Sociálny fond je fondom Zamestnávateľa pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u neho v pracovnom pomere, a slúži na plnenie úloh Zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
3. Tieto Zásady budú upravené a doplnené formou písomného dodatku v prípade legislatívnych, alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien.

Článok 2
Tvorba sociálneho fondu

1. Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelom **vo výške 1 %** z objemu vyplatených mzdových prostriedkov mesačne.
2. Povinný prídel sa bude viesť osobitne na účte 472 – záväzky zo sociálneho fondu.
3. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 3
Použitie prostriedkov sociálneho fondu

Zamestnávateľ v súlade so Zákonom o sociálnom fonde a platnou KZ 2022 poskytne zo sociálneho fondu:

1. Príspevok na stravovanie
2. Príspevok na sociálnu výpomoc
3. Príspevok formou finančného daru pri pracovných a životných jubileách
4. Príspevok formou finančného daru pri prvom odchode do dôchodku
5. Príspevok na kúpeľnú liečbu

1. Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie od prvého dňa ich nástupu do zamestnania vo výške **0,25 EUR / jeden (1) jedálny kupón**, resp. **0,25 EUR / finančný príspevok na stravovanie za jeden (1) odpracovaný deň** v súlade s článkami 33 a 34 Kolektívnej zmluvy.

2. Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do zlej sociálnej situácie, príspevok na sociálnu výpomoc formou nenávratnej finančnej pomoci najviac do výšky **166,- EUR** jedenkrát za príslušný kalendárny rok a to:

a) v prípade úmrtia manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa,

b) v prípade dlhodobej práceneschopnosti viac ako tri (3) kalendárne mesiace za sebou za podmienky, že u Zamestnávateľa ku dňu poskytnutia finančnej pomoci odpracoval minimálne posledných tridsaťšesť (36) kalendárnych mesiacov za sebou a jeho pracovný pomer naďalej trvá.

Nenávratná sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu.

Nenávratná sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne prevodom na jeho bankový účet.

3. Príspevok formou finančného daru pri pracovných a životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri dosiahnutí pracovného alebo životného jubilea finančný dar a to nasledovne:

a) Pri pracovnom jubileu za odpracovaných:

20 rokov	=	**35,- EUR**
25 rokov	=	**50,- EUR**
30 rokov	=	**70,- EUR**
35 rokov	=	**80,- EUR**
40 a 45 rokov	=	**100,- EUR**

Do pracovného jubilea sa započítava aj doba odpracovaná u iného zamestnávateľa.

b) Pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške **150,- EUR.**

4. Príspevok formou finančného daru pri prvom odchode do dôchodku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku

a) finančný dar vo výške **150,- EUR** za podmienky, že u Zamestnávateľa odpracoval tridsaťšesť (36) a viac kalendárnych mesiacov za sebou,

b) finančný príspevok na domácu rekreáciu v trvaní jedného (1) týždňa v maximálnej výške do **200,- EUR** za podmienky, že u Zamestnávateľa odpracoval tridsaťšesť (36) a viac kalendárnych mesiacov za sebou.

5. Príspevok na kúpeľnú liečbu

Kúpeľná liečba je poskytovaná zamestnancovi na základe lekárskeho návrhu. Zo sociálneho fondu sa bude zamestnancovi, ktorý si dopravu a pobyt v kúpeľoch uhradí sám, prispievať v maximálnej výške do **50,- EUR** jedenkrát za dva roky. Príspevok sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca ku ktorej doloží potvrdenie o účasti na liečení a doklad o zaplatení kúpeľného pobytu a doklad o zaplatení liečebných procedúr.

Článok 4
Záverečné ustanovenia

1. Sociálny fond je fondom Zamestnávateľa. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom účte a Zamestnávateľ v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.
2. V priebehu roka sa finančné prostriedky prevádzajú na účet 472 – záväzky zo sociálneho fondu formou preddavku vo výške 1/12 z predpokladaného povinného a to do 15 dní po začatí mesiaca.
3. Príkaz k úhrade zo sociálneho fondu a objednávky na akcie hradené zo sociálneho fondu podpisuje konateľ.
4. Na príspevok zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie z ďalšieho prídelu, nie je právny nárok.
5. Príspevky zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevkov poskytnutých v nepeňažnej forme na závodné stravovanie, doškoľovacie akcie, pobyty v rekreačných a vzdelávacích zariadeniach Zamestnávateľa, majú charakter príjmov zo závislej činnosti.
6. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného kalendárneho roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
7. Vyúčtovanie sociálneho fondu sa vykoná do 25. februára nasledujúceho kalendárneho roka.
8. Zmeny a doplnky k týmto Zásadám možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrhy na ich zmenu alebo doplnky môže predložiť ktorákoľvek zo Zmluvných strán, pričom druhá Zmluvná strana je povinná na podané návrhy písomne odpovedať do tridsiatich (30) kalendárnych dní od ich doručenia.

V Senici dňa 27.12.2021

Mgr. Ľubomír Štvrtecký
konateľ

Príloha č. 2 ku KZ

KALKULÁCIA JEDÁLNYCH KUPÓNOV
01.01.2022

Kalkulácia jedálneho kupónu (stravného lístka) v hodnote 4,50 EUR pre zamestnancov spoločnosti Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.:

-	náklady zamestnávateľa vo výške 57,78 %	2,60 EUR
-	príspevok zo sociálneho fondu	0,25 EUR
-	príspevok zamestnanca	1,65 EUR
	Spolu:	**4,50 EUR**

KALKULÁCIA FINANČNÉHO PRÍSPEVKU NA STRAVOVANIE
01.01.2022

Kalkulácia finančného príspevku na stravovanie pre zamestnancov spoločnosti Rekreačné služby mesta Senica, spol. s r.o.:

-	náklady zamestnávateľa vo výške 57,78 %	2,60 EUR
-	príspevok zo sociálneho fondu	0,25 EUR
	Spolu:	**2,85 EUR**