

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

Správa majetku mesta Prievidza, s. r. o., T. Vansovej 24, Prievidza (zamestnávateľ)
zastúpená JUDr. Jánom Martičekom, konateľom organizácie

na jednej strane

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Správe majetku mesta Prievidza, s.r.o., (ZO) zastúpená Beátou Tomášikovou, predsedom základnej organizácie a Jarmilou Hlohovskou, podpredsedom základnej organizácie.

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2022-2023

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 2

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

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

1. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
2. pracovnoprávne vzťahy
3. mzdové podmienky
4. bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
5. sociálna oblasť a sociálny fond
6. výchovná a vzdelávacia činnosť
7. plnenie a vzťahy vzájomnej spolupráce

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 odborovú organizáciu (ďalej len ZO), ako predstaviteľa všetkých zamestnancov organizácie v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť (schôdze, stretnutia) ZO bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín mesačne. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí podľa potreby.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru ZO, najneskôr do 20. dňa bežného mesiaca vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov prerokuje so zástupcami závodného výboru ZO.

Článok 10

Zamestnávateľ vopred prerokuje v zmysle § 237 Zákonníka práce s príslušným odborovým orgánom pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sú zakotvené v ods. 2 § 237 Zákonníka práce. Zároveň s nimi prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne ich rekvalifikáciu.

Na zasadnutie škodovej komisie bude pozývaný predseda, alebo ním poverený pracovník ZO.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Zamestnávateľ vypracuje a bude dopĺňať pracovný poriadok. V pracovnom poriadku okrem iného vymedzí presný okruh funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní. Pre platnosť pracovného poriadku je potrebné prerokovanie s príslušným odborovým orgánom

Článok 12

Pracovný čas je 40 hodín týždenne.

Pracovný čas pre zamestnancov pracujúcich na Technickom úseku, na pracovnej pozícii údržbár a správca objektov na Ciglianskej ceste, je stanovený pracovný čas nasledovne:

Pondelok	6.30 – 15.30
Utorok	6.30 – 15.30
Streda	6.30 – 15.30
Štvrtok	6.30 – 15.30
Piatok	6.30 – 13.00

Pracovný čas pre zamestnancov pracujúcich na Technickom úseku, na pracovnej pozícii vrátnik Priemyselného parku, je stanovený pracovný čas nasledovne:

Pondelok	6.00 – 14.30
Utorok	6.00 – 14.30
Streda	6.00 – 14.30
Štvrtok	6.00 – 14.30
Piatok	6.30 – 14.30

Pracovný čas pre ostatných zamestnancov Technického a ekonomického úseku je stanovený ako pružný, rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Pružné pracovné obdobie je stanovené ako dvojmesačné, rámci ktorého je možné preniesť kladné alebo záporného saldo pracovného času (napr. január-február, február marec, marec-apríl, atď.).

V prípade prenosu záporného salda z prvého mesiaca dvojmesačného pružného pracovného obdobia je zamestnanec v nasledujúcom mesiaci povinný záporné saldo odpracovať. V prípade zanedbania tejto povinnosti je toto považované za porušenie pracovnej disciplíny a zamestnávateľ je oprávnený krátiť zamestnancovi za každý neodpracovaný deň, dva dni dovolenky.

V prípade prenosu kladného salda z prvého mesiaca dvojmesačného pružného pracovného obdobia je zamestnanec v nasledujúcom mesiaci oprávnený si toto saldo započítať ako odpracovaný čas. V prípade, že si toto saldo neuplatní, kladné saldo sa už do ďalšieho mesiaca neprenesie.

Prevádzkový čas je stanovený nasledovne:

Pondelok	6.30 – 16.00
Utorok	6.30 – 16.00
Streda	6.30 – 16.30
Štvrtok	6.30 – 16.00
Piatok	6.30 – 15.00

V rámci prevádzkového času je stanovený základný pracovný čas nasledovne:

Pondelok	7.30 – 15.00
Utorok	7.30 – 15.00
Streda	7.30 – 16.00
Štvrtok	7.30 – 15.00
Piatok	7.30 – 14.00

Počas základného pracovného času je zamestnanec povinný nachádzať sa na svojom pracovisku.

Voliteľný pracovný čas je stanovený nasledovne:

Pondelok	6.30 – 7.30	15.00 – 16.00
Utorok	6.30 – 7.30	15.00 – 16.00
Streda	6.30 – 7.30	16.00 – 16.30
Štvrtok	6.30 – 7.30	15.00 – 16.00
Piatok	6.30 – 7.30	14.00 – 15.00

Čerpanie dovolenky: Zamestnanec môže čerpať dovolenku aj v častiach a to v trvaní ½ dňa. Dovoľenku je takto možné čerpať buď v prvej alebo druhej polovici pracovného dňa.

V prípade prekážok v práci, na strane zamestnanca, a to v zmysle § 141, ods.2, ZP, v prípadoch, v ktorých zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, sa za jeden deň pracovného voľna považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. 8 hod.

Článok 13

Počas základného pracovného času má zamestnanec nárok na prestávku na odpočinok a jedenie, ktorú zamestnávateľ zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 12.00 hod. do 13.00 hod., a ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 14

V kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec čerpal náhradné voľno. Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

V prípade ak vedúci zamestnanec zamestnancovi odsúhlasí, alebo prikáže prácu nadčas, t.j. nad prevádzkový pracovný čas, je zamestnanec oprávnený za prácu nadčas čerpať náhradné voľno, na základe dohody s priamym nadriadeným, rovnakým postupom ako pri čerpaní dovolenky. Zamestnanec si za odpracovanú dobu práce nadčas vyčerpá náhradné voľno, podľa podmienok ustanovených zákonníkom práce. Mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 15

Zamestnávateľ môže poskytnúť rodičovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 10 rokov a zamestnancovi, ktorý prevzal do svojej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov, jeden deň pracovného voľna v mesiaci bez náhrady mzdy, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, pričom pracovné voľno nie je možné za nevyčerpané mesiace kumulovať.

Článok 16

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 písm. a), b), c) Zákonníka práce v platnom znení, odstupné nasledovne:

- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, vyplatí mu zamestnávateľ 1 funkčný plat, ak pred začatím plynutia výpovednej lehoty rozviaže zamestnanec pracovný pomer dohodou a pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby,
- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, vyplatí mu zamestnávateľ 3 funkčné platy, ak pred začatím plynutia výpovednej lehoty rozviaže zamestnanec pracovný pomer dohodou a pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby,
- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov, vyplatí mu zamestnávateľ 4 funkčné platy, ak pred začatím plynutia výpovednej lehoty rozviaže zamestnanec pracovný pomer dohodou a pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby,
- ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov a viac, vyplatí mu zamestnávateľ 6 funkčných platov, ak pred začatím plynutia výpovednej lehoty rozviaže zamestnanec pracovný pomer dohodou a pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.

Do odpracovaných rokov sa započítavajú aj roky, ktoré zamestnanec odpracoval v organizáciách poverených spravovaním majetku mesta v predchádzajúcom období.

Časť IV

Mzdové podmienky

Článok 17

Zamestnancom bude za prácu vyplatený plat na ich osobné účty zriadené v peňažných ústavoch. Zamestnávateľ poukáže mzdu zamestnancom najneskôr do 15 dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 18

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu:
 - a) 13 a 14 plat, a to v závislosti od hospodárskych výsledkov,
 - b) za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce na návrh vedúcich úsekov spoločnosti,
 - c) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce v prostredí, ktorého pôsobenie zamestnancovi sťažuje prácu alebo negatívne ovplyvňuje jej priebeh.
Takýmto prostredím rozumieme :
- objekt súp. číslo 2663, Ciglianská cesta 9A
Za každú hodinu sťaženého výkonu práce poskytne zamestnávateľ popri dosiahnutej mzde aj mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon a to najmenej 20 % minimálneho mzdového nároku ustanoveného v Zákonníku práce § 120 ods.4 v eurách za hodinu.
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce bude vyplatená na základe výkazu odvedených prác vypracovaného vedúcim pracovníkom.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom štvrtročne odmenu, tzv. dochádzkovú prémie vo výške podľa stupňa pracovnej náročnosti :

<u>Stupeň pracovnej náročnosti</u>	<u>€/štvrtrok</u>
1	90,00
2	90,00
3	90,00
4	105,00
5	120,00

Zamestnancovi vznikne nárok na dochádzkovú prémie v prípade, ak za vyhodnocovaný kalendárny štvrtrok nevykáže v dochádzke ospravedlnenú neprítomnosť v práci v prípade:

- a) pracovnej neschopnosti,
- b) čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení,
- c) čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie,

Za vykazovanú ospravedlnenú neprítomnosť práci sa považuje neprítomnosť v práci viac ako jeden pracovný deň, úhrnom, za jeden kalendárny štvrtrok. Neprítomnosť v práci sa vyhodnocuje vždy samostatne za každý kalendárny štvrtrok a dochádzková prémie bude vyplácaná vo výplatnom termíne v mesiaci nasledujúcom po vyhodnocovanom kalendárnom štvrtroku.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu pri pracovnom, alebo životnom výročí nasledovne :

- Za výkon práce pri pracovných výročiach budú zamestnancom poskytnuté finančné odmeny zo strany zamestnávateľa za odpracovaných 10 rokov a každých 5 rokov výkonu práce pre zamestnávateľa

10 rokov	200 €
15 rokov	250 €
20 rokov	300 €
25 rokov	350 €
30 rokov	400 €
35 rokov a viac	450 €

- Za výkon práce pri dosiahnutí 50 rokov veku budú zamestnancom poskytnuté finančné odmeny ak odpracoval u zamestnávateľa :

0 - 5 rokov	vo výške 200 €
5 - 10 rokov	vo výške 300 €
10 - 20 rokov	vo výške 500 €
20 a viac rokov	vo výške 800 €

Zamestnávateľ poskytne v prípade úmrtia zamestnanca finančnú podporu pozostalým vo výške 500€.

Nárok na odmenu a podporu a ich výška vzniká zamestnancovi po prejednaní a schválení zamestnávateľom so zástupcom zamestnancov.

Do odpracovaných rokov sa započítavajú aj roky, ktoré zamestnanec odpracoval v organizáciách poverených spravovaním majetku mesta v predchádzajúcom období.

Časť V

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 20

V súlade s ustanovením § 146 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 21

Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.

Článok 22

Zamestnávateľ bezplatne poskytne podľa § 6 ods. 2 a 3 zákona č. 368/2001 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OOPP) v zmysle internej smernice o poskytovaní OOPP zamestnancom, u ktorých si to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 23

- 1.1 Zamestnávateľ a zástupca zamestnancov-odborová organizácia sa dohodli, že sociálny fond tvorí povinný prídela vo výške 0,6% zo základu. Základom na určenie ročného povinného prídela do fondu je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je úhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. V prípade vyčerpania finančných prostriedkov sociálneho fondu bude tento doplnený v potrebnej chýbajúcej výške tak, aby k 31.12. daného roka nebol v zápore.
- 1.2 SF je fondom zamestnávateľa. Povinný prídela do fondu je súčasťou nákladov zamestnávateľa. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie v účtovníctve na osobitom analytickom účte.
- 1.3 Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.januára nasledujúceho roka. Nevýčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- 1.4 O použití SF rozhoduje zamestnávateľ spoločne s odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa. Na základe vzájomnej dohody sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodli, že zamestnávateľ uhradí časť nákladov na stravovanie zamestnancov, tak ako je uvedené v časti VI, čl.24 tejto Kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ustanovených zákonom 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, pričom použitie finančných prostriedkov povinného prídela zo sociálneho fondu počas platnosti tejto Kolektívnej zmluvy je možné použiť výlučne len v podobe príspevku na stravovanie zamestnancom.

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby poskytnutím stravných poukážok vo výške stravného v zmysle aktuálneho opatrenia MPSVaR o sumách stravného a v minimálnej výške podľa § 152, ods.4, Zákona č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, ktorá sa bude aktualizovať podľa zmeny príslušného predpisu v súvislosti so zmenou nominálnej hodnoty stravnej poukážky. Výpočet hodnoty stravnej poukážky a príspevkov tvorí Prílohu č. 1 tejto zmluvy. V prípade legislatívnych zmien bude táto príloha nahradená novou Prílohou s aktuálnym výpočtom podľa platnej legislatívy.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, ktoré sa posudzujú ako výkon práce v zmysle Zákonníka práce, aj počas riadnej dovolenky.

Náklady na stravovanie budú hradené nasledovne:

1. zamestnávateľ prispieva na stravovanie :
 - 55% sadzby stravného pri tuzemských pracovných cestách
 - 0,25 € zo sociálneho fondu
2. zvyšok stravnej jednotky si hradí stravník sám.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšiu stravnú jednotku pri pracovnej zmene dlhšej ako 11 hodín.

Článok 25

Na základe zák. č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení. v platnom znení sa zamestnávateľ a zamestnanci zúčastňujú na doplnkovom dôchodkovom sporení a príspevok zamestnávateľa je stanovený pre zamestnancov percentuálne z hrubých miezd, v zmysle zatriedenia podľa súčtu výšky ich základnej mzdy a 100 % -nej výšky pohyblivej zložky mzdy. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie do maximálnej výšky príspevku za daný mesiac podľa nasledovnej tabuľky:

Základná mzda + 100% pohyb. zložka	Príspevok zamestnávateľa v % z hrubej mzdy	Maximálna výška príspevku za mesiac v EUR
do 899 €	6,00	30,00
900 – 1 010	5,80	40,00
1 011-1 199	5,60	50,00
1 200-viac	5,40	60,00

Výška príspevku zamestnanca je upravená zamestnaneckou zmluvou a zamestnanec si hradí výšku príspevku sám.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevkov doplnkového dôchodkového sporenia formou zrážky zo mzdy zamestnancom, ktorí uzatvorili zmluvu s príslušnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Článok 26

Na základe § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a o doplnení niektorých zákonov bude zamestnancovi vyplatená náhrada príjmu nasledovne:

- od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu

Zamestnávateľ ospravedlní a vyplatí náhradu mzdy zamestnancovi, ktorý má dôležité osobné prekážky v práci počas stanoveného pracovného času.

Časť VII

Plnenia a vzťahy vzájomnej spolupráce

Článok 27

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na r. 2022-2023. Účinnosť nadobúda dňom 01.01.2022. Jej platnosť sa predĺži len na obdobie nasledujúcich dvoch kalendárnych rokov, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán, nepodá návrh na uzavretie novej zmluvy. Touto kolektívnou zmluvou zaniká k 31.12.2021 platnosť Kolektívnej zmluvy zo dňa 12.2.2020 a jej Dodatku č.2 zo dňa 30.11.2020, , táto zmluva ich nahrádza v plnom rozsahu.
2. Kolektívnu zmluvu sú povinné zmluvné strany dodržať.
3. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.
6. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch a každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

V Prievidzi dňa 28.12.2021.

SLOV
Slovenský
ZA
Správa r
971.01.PRI
0307
nej správy
OR
rievidza
slavova č.3.
za odborovú organizáciu
Beáta Tomášiková
predseda ZO OZ SLOVES
pri Správe majetku mesta Prievidza,s.r.o.

SPRÁVA MAJETKU MESTA
PI

971
IČO: 360

.....
za zamestnávateľa
JUDr. Ján Martiček
konateľ spoločnosti
Správa majetku mesta Prievidza,s.r.o.



SMMP, s.r.o.

Príloha č.1 Kolektívnej zmluvy zo dňa 28.12.2021

Výpočet príspevkov na stravné od zamestnávateľa a stanovenie hodnoty stravnej poukážky

platné od 01.01.2022

1. V zmysle § 152, ods. 4, Zákonníka práce, hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, ktorým je Opatrenie 176/2019 Z.z. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.
2. Zamestnávateľ v zmysle § 152, ods.7 Zákonníka práce umožnil zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Všetci zamestnanci si vybrali zabezpečenie stravovania formou stravovacej poukážky a týmto výberom sú viazaní pre obdobie od 01.01. do 31.12.2022.
3. Opatrením 176/2019 Z.z. - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny bola s účinnosťou od 01. 07. 2019 stanovená suma stravného pri tuzemských pracovných cestách pre časové pásmo 5 – 12 hod. vo výške 5,10 €, z čoho hodnota stravovacej poukážky vo výške 75% predstavuje sumu 3,825 €.
4. Rozhodnutím zamestnávateľa bola hodnota stravovacej poukážky stanovená vo výške 4,00. Podľa § 152, ods. 3, Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, podľa uvedeného sú, z čoho sú zložky stravného nasledovné:

	€
zamestnávateľ 55% z 5,10 = 2,80	2,80
sociálny fond	0,25
zamestnanec	0,95
spolu – stravná poukážka	4,00

Prievidza, 28.12.2021

SPRÁVA MAJETKU MESTA
PRIEVIDZA, s.r.o.
T. Vansovej 24
971 01 PRIEVIDZA ①
IČO: 36 349 429, DIČ: 2022092490

JUDr. Ján Martiček, konateľ SMMP, s.r.o.