

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

na rok 2025

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

„Obec Zubrohlava, zastúpená p. Lukaš Remeš, starostom obce
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES-ZO pri Obecnom úrade v Rabči zastúpená
predsedom závodného výboru Mgr. Máriou Jagnešákovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, v ktorej pôsobí základná odborová organizácia a ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

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.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 6 až 10 Zákonníka práce

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z č. 4 stanov odborovej organizácie.

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ukladá ust. § 240 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu: 30 minút na jedného člena základnej organizácie mesačne.

Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu najmenej dva pracovné dni na člena odborového orgánu za rok.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 4 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1 a 2 Zákonníka práce

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov **vo výške 1% z čistej mzdy** zamestnanca a to formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do troch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Z: vyplýva z ust. § 157 Zákonníka práce

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Z: vyplýva z Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a § 238 Zákonníka práce

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 12

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom také organizačné zmeny ktoré majú vplyv na obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, zmena právnej formy zamestnávateľa a každú zmenu, ktorá má vplyv na organizačný poriadok z hľadiska pracovno-právneho.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

Článok 13

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom, inak bude **pracovný poriadok neplatný**. Jeden výtlačok pracovného poriadku zamestnávateľ predloží výboru odborovej organizácie k archivácii.

Z: ukladá § zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Článok 14

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Do pracovného času sa nepočíta prestávka na odpočinok a jedenie.

Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Obecný úrad	OD	DO	
Pondelok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Utorok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Streda	7 ⁰⁰	16 ⁰⁰	8,5 hod.
Štvrtok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Piatok	7 ⁰⁰	14 ⁰⁰	6,5 hod.

V **stredu je stránkový deň** - úradné hodiny pre styk s verejnosťou sú predĺžené **do 16:00 hod.**, aby mohlo byť priebežne zabezpečované vybavovanie agendy.

Zamestnanci z úseku údržby obce majú týždenný pracovný čas na jednotlivé pracovné dni rozvrhnutý nasledovne:

Obecný úrad	OD	DO	
Pondelok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Utorok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Streda	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Štvrtok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.
Piatok	7 ⁰⁰	15 ⁰⁰	7,5 hod.

Z: upravuje ust. § 86 Zákonníka práce

Článok 16

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na týchto pracoviskách:

- kurič v kotolni
- vodič traktora (v zimnom období pri odhrňaní snehu, v priebehu roka z dôvodu nárazových prác).

Z: umožňuje ust. §87 ods. 1 Zákonníka práce

Článok 17

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:

- práca v dielni, zbernom dvore
- práca vodiča
- práca kuriča.

Z: umožňuje ust. § 90 ods. 10 Zákonníka práce

Článok 18

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 10.30 do 12.00.

Z: ukladá z ust. § 91 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 19

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- pre organizáciu max. vo výške 250 hodín za rok.

Nadčasové hodiny je zamestnanec povinný vyčerpať nasledujúci kalendárny mesiac, najneskôr však do troch mesiacov od vykonania nadčasovej práce.

Z: ukladá ust. § 97 ods. 9 Zákonníka práce

Článok 20

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce

Článok 21

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

7 dní pre zamestnanca

7 dní pri sprevádzaní rodinného príslušníka

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- školenie požiarneho zboru
- starostlivosť o maloleté dieťa do 10 rokov alebo invalidné dieťa 1 deň v mesiaci
- starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačného stavu a pod., ktorý sa preukáže lekárske osvedčením o potrebe opateru v rozsahu 3 dni.

Z: umožňuje ust. § 141 ods.2 a 3 Zákonníka práce

Článok 22

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 142 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 23

Zamestnancovi patrí stravné vo výške 55% z ceny jedla, maximálne však 55% zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín určeného podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Príspevok zamestnávateľa sa bude upravovať podľa výšky stravného, určeného podľa zákona č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Z: umožňuje ust. § 5 ods. 3 zák. č. 283/2002. o cestovných náhradách

Článok 24

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

Z: umožňuje ust. § 14 zák.č. 283/2002 Zz.. o cestovných náhradách

Článok 25

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi navýšené odstupné, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru alebo mu bolo oznámené, že s ním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z dôvodov

uvedených v uvedenom § 63 ods. 1 písm. a) a b) a to o dvojnásobok jeho funkčného platu v bode a) a o trojnásobok jeho funkčného platu v bodoch b), c) a d). Ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru alebo mu bolo oznámené, že s ním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v uvedenom § 63 ods. 1 písm. a) a b) a to funkčný plat v bode a) a o dvojnásobok jeho funkčného platu v bodoch b), c) a d).

Ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer do konca druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru alebo mu bolo oznámené, že s ním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v uvedenom § 63 ods. 1 písm. a) a b) a to funkčný plat v bode a) a o funkčný plat v bodoch b), c) a d).

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah stanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Poznámka: navýšené odstupné plne korešponduje s výškou funkčného platu vyplácaným zamestnancovi počas výpovednej lehoty, ktorá je pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec buď poberá funkčný plat, alebo odstupné podľa termínu dohody o rozviazaní pracovného pomeru. Zamestnávateľ tým, že by nesúhlasil s takýmto ustanovením, neušetrí mzdové prostriedky, naopak, ak pracovný pomer skončí dohodou s odstupným, ušetrí finančné prostriedky napr. na poistnom, strave a pod..

Z: umožňuje § 76 Zákonníka práce

Článok 26

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške 2 funkčných plátov (1 plat ZP + 1 plat KZ), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Z: umožňuje § 76a Zákonníka práce, §13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok

Článok 27

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

Z: ukladá ust. § 47 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 28

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 7 dní pred jej uskutočnením.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť IV. Platové podmienky

Článok 29

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, alebo v hotovosti, najneskôr v deň výplaty uvedenom v pracovnom poriadku.

Z: vyplýva z ust. § 130, ods. 2 a 8 Zákonníka práce

Článok 30

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Z: umožňuje ust. § 6 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Článok 31

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, aj bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Ide o tieto pracovné činnosti: upratovacie a údržbárske práce, vodiči a iné.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- a) zamestnanci s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme - účtovník, mzdový účtovník, pokladník, administratívny pracovník, daňový referent, pracovník pre styk s verejnosťou,
- b) zamestnanci vykonávajúci remeselné, manuálne a manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce – upratovač, doručovateľ, opatrovateľ, údržbár, pomocný robotník, vodič, kurič.

Z: umožňuje ust. § 6 ods. 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 32

Výška osobného príplatku môže byť až do výšky 100% a je závislá na splnení týchto podmienok:

- kvalitné dosahovanie pracovných výsledkov,
- vykonávanie práce aj nad rámec pracovných povinností (zastupovanie).

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu 1

roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Z: vyplýva z ust. § 10 zákona č. 553/2003 Z .z.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z .z.

Článok 34

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

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Článok 35

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie vo výške 30 % tarifného platu.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z .z.

Článok 36

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 30% jeho priemerného zárobku. Za prácu v sobotu a v nedeľu mu patrí ďalšie zvýhodnenie vo výške 60% jeho priemerného zárobku.

Zamestnancovi v týchto pracovných funkciách a mzdovom zaradení:

- vedúci zamestnanec

má mzdu dohodnutú už s prihliadnutím na prácu nadčas a mzda vrátane mzdového zvýhodnenia mu nepatrí.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z .z.

Článok 37

Za nočnú prácu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie vo výške 25% jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z .z.

Článok 38

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa v 14-ty deň kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na sobotu, nedeľu, alebo sviatok, mzda sa vypláti posledný pracovný deň pred týmto dňom.

Preddavok na mzdu bude vyplácaný 25. deň v mesiaci.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z.z.

Časť V **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a starostu obce stravovanie formou stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na stravu. Hodnota stravovacej poukážky a finančného príspevku na stravu musí predstavovať najmenej 75% výšky stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Z: zákon č. 283/2002 Z.z. v platnom znení o cestovných náhradách

Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie teplé hlavné jedlo.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 2 Zákonníka práce

Článok 41

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 39 a 40 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna a plateného ospravedlneného voľna.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce

Článok 43

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 44

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí: organizovanie zájazdov, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 46

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu, zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Z: vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok a z ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 47

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 48

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

Z: ukladá ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 49

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Z: umožňuje ust. § 237 ods. 2 písm. b) a ods. 4 Zákonníka práce

Článok 50

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2003 Z. z. o BOZP v platnom znení (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 51

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady;
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem;
- c) poskytnúť zamestnancovi v deň darovania krvi pracovné voľno s náhradou mzdy

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 52

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2025. Počas doby jej účinnosti sa prípadné zmeny budú riešiť písomnými dodatkami. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 53

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 54

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

Článok 55

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 56

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná

pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 57

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 58

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Zubrohlave 31.12.2024

.....
Predseda ZO OZ SLOVES
Mgr. Mária Jagnešáková

.....
starosta obce Zubrohlava
Lukáš Remeš