

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

na obdobie od 01.09.2024

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

OBEČ Lazy pod Makytou, zastúpená starostom obce Ing. Jánom Mičegom (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Obecnom úrade Lúky, zastúpená predsedníčkou závodného výboru Ľubomírou Bobákovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

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.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa zamestnaných v pracovnom pomere. S výnimkou zamestnancov, ktorí pracujú na Dohodu o pracovnej činnosti, Dohodu o vykonaní práce, Dohodu o brigádnickej práci študentov a zamestnanci zamestnaní podľa zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

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

Článok 6

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

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 v rozsahu 2 pracovné dni za rok.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Článok 10

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

Článok 11

Pracovný čas

Ustanovený týždenný pracovný čas je 37,5 hodín.

Článok 12

- a) Rozvrhnutie pracovného času je uvedené v pracovnom poriadku obce.
- b) **V čase mimoriadnej situácie**, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
- c) Vo výnimočných prípadoch a dočasne – napr. predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení; pri ohrození verejného zdravia; mimoriadna potreba v daný deň sa starať o dieťa,...:
- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť **výkon práce z domácnosti zamestnanca**, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na **vykonávanie práce zo svojej domácnosti**, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- d) **Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca** zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach:
- upratovačka, vodič, údržbár, pomocný pracovník, opatrovateľ.
- V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 13

Prestávka na odpočinok

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Táto sa nezapočítava do týždenného pracovného času.

Článok 14

Pracovné voľno

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

- účasť na kolektívnom podujatí poriadaným ZO SLOVES - 1 pracovný deň v roku.

Článok 15

Dovolenka

1. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
3. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
4. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku – v pomernom rozsahu.
5. Za zamestnanca sa pre účely výmery dovolenky v zmysle tejto kolektívnej zmluvy považuje aj starosta obce (zákon č. 253/1994 § 2).

Článok 16

Odstupné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce (organizačné dôvody, zdravotné dôvody) nad rozsah ustanovený v § 76 Zákonníka práce zvýšené:

- o jeden funkčný plat zamestnanca ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.
- o dva funkčné platy zamestnanca v prípade, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 10 rokov.

Článok 17

Odchodné

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo predčasný starobný dôchodok odchodné vo výške troch funkčných platov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 18

Pracovný pomer na dobu určitú

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 písm. a), b), c) Zákonníka práce aj pri vykonávaní opatrovateľskej služby a funkcií hlavného kontrolóra.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 19

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.

Článok 20

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 21

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.

Článok 22

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Ak má zamestnanec vykonávať pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 11.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, môže zamestnávateľ určiť tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa so započítaním praxe. Ide o tieto pracovné činnosti: upratovačka, vodič, údržbár, opatrovateľ, pomocný pracovník pri údržbe.

Na základe vyššie uvedeného budú zamestnanci, ktorí sú zaradení v 1 platovej triede, zaradení do 10 platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Článok 24

Osobný príplatok

Výška osobného príplatku je závislá na:

- náročnosť vykonávanej práce
- náročnosť psychickej záťaže
- dĺžke praxe vo verejnej službe

Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 10 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 25

Odmeny

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške ich jedného funkčného platu, ak odpracovali v organizácii minimálne 5 rokov.

Zamestnancom, ktorí porušili pracovnú disciplínu závažným spôsobom, odmena vyplatená nebude.

Článok 26

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za vykonanie prác nad rámec pracovných činností, za splnenie mimoriadnych pracovných úloh.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona č. 553/2023 Z.z. o odmeňovaní vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške jedného mesačného rozpočtu platu.

Jedna polovica odmeny môže byť vyplatená zamestnancom za splnenie podmienok podľa § 20 zákona o odmeňovaní vo vyúčtovaní mzdy za mesiac jún.

Druhá časť odmeny môže byť vyplatená na základe rozhodnutia starostu obce podľa § 20 zákona o odmeňovaní za mesiac november príslušného roka.

Odmena bude alikvotne krátená počtom neodpracovaných celých mesiacov.

Zamestnancom, ktorí porušili pracovnú disciplínu závažným spôsobom, odmena vyplatená nebude.

Časť V
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27
Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov a starostu obce, ktorí odpracujú viac ako 4 hodiny denne, podľa výberu zamestnanca buď formou stravných lístkov alebo finančného príspevku na stravovanie vo výške 55% hodnoty stravného poskytovaného podľa Zákonníka práce § 152 ods. 3 pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hod. podľa osobitného predpisu.

Článok 28

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

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 27 a 28 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci v zmysle § 152 ods. 9 písm. a), a to počas čerpania dovolenky, prekážok v práci v zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 30

Zamestnancom, ktorí nemajú nárok na stravovanie podľa Zákonníka práce § 152 a za podmienok uvedených v článku 27 tejto Kolektívnej zmluvy, môže zamestnávateľ poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške a za podmienok uvedených podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 31

Náhrada príjmu pri PN

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Náhrada príjmu sa poskytne zamestnancovi od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 32

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných hrubých miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, ktoré bude považovať za nepeňažné plnenie a bude aplikovať oslobodenie podľa § 5 ods. 7 písm. o) Zákona o dani z príjmov (ďalej „ZDP“).

V danom prípade ide o nepeňažné plnenie, ktoré je u zamestnávateľa daňovým výdavkom v súlade s § 19 ods. 3 písm. l) ZDP. Keďže ale ide o zamestnávateľa, ktorý je nezaložený alebo nezriadený na podnikanie, takto vynaložené výdavky (náklady) nezahŕnie do daňových výdavkov, nakoľko pri zisťovaní základu dane postupuje osobitným spôsobom. Nadväzne na uvedené tento zamestnávateľ môže na toto nepeňažné plnenie aplikovať oslobodenie podľa § 5 ods. 7 písm. o) ZDP.

Zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie minimálne sumou 5,00 € za odpracovaný mesiac.

Článok 33

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelením vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo základu.

Príspevky zo sociálneho fondu

Článok 34

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť, ktorí dochádzajú do zamestnania viac ako 15 km a pracovný pomer u zamestnávateľa trvá minimálne 5 rokov. Príspevok bude poskytnutý podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. (zdanené)

Článok 35

Príspevok za účasť na kultúrnych a športových podujatiach

- a) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na **kultúrne alebo športové podujatia**, do plavárne, telocviční, športových centier (napr. fitness) preplatením výdavkov zamestnanca po predložení dokladu o návšteve kultúrneho alebo športového podujatia podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. (zdanené)
- b) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na **kultúrne podujatie zabezpečované zamestnávateľom** spojené s predvianočným posedením podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. (zdanené)

Článok 36

Príspevok na rekreácie a služby,

ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí na organizovanie **zájazdov a rekreácií** zamestnávateľom a odborovou organizáciou príspevok zo sociálneho fondu vo výške podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, a to pre zamestnancov, ktorí sa zúčastnili zájazdu. (zdanené)
- b) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu na nasledujúce **služby na regeneráciu pracovnej sily**:
1. **masáže, rehabilitácie**, na ktoré zamestnávateľ poskytne príspevok podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. (zdanené)
 2. **na kúpeľnú liečbu**, ktorú si hradí zamestnanec ako samoplatiteľ, na ktorú zamestnávateľ poskytne príspevok podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. (zdanené)

Článok 37

Príspevok na zdravotnú starostlivosť

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľa na úhradu niektorých úkonov preventívnej zdravotnej starostlivosti **na lekársku preventívnu prehliadku nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi**, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa, a to:

- na preventívne vyšetrenie na srdcovo-cievne ochorenia, onkologické preventívne vyšetrenie, preventívne vyšetrenia očí a zraku zamestnancov, mamografické a sonografické vyšetrenia u žien, gynekologické preventívne vyšetrenia u žien, u mužov preventívne urologické vyšetrenia, preventívne vyšetrenia krvi, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa. (oslobodené)

Príspevok bude poskytnutý podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 38

Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do zložitej životnej situácie, nenávratnú sociálnu výpomoc poskytovanú z prostriedkov sociálneho fondu, z dôvodu:

- a) **úmrť** **blízkej osoby** žijúcej v domácnosti zamestnanca (manžel, manželka, deti, rodičia),
- b) odstraňovania alebo zmiernenia následkov **živelných udalostí** alebo
- c) **dočasnej pracovnej neschopnosti** zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia (183 dní).

Za splnenie podmienky nepretržitosti sa považuje aj to, ak sa dočasná pracovná neschopnosť u zamestnanca začala v predchádzajúcom zdaňovacom období, pričom do prevažnej časti zdaňovacieho obdobia sa započítava aj obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti z predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia.

Sociálna výpomoc podľa bodu a), b), c) bude vyplatená len od jedného zamestnávateľa. (oslobodené)

- d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom nenávratnú sociálnu výpomoc poskytovanú z prostriedkov sociálneho fondu **pri narodení dieťaťa**. (zdanené)

Sociálna výpomoc sa poskytne zo sociálneho fondu v sumách, za podmienok a s prílohami podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom príspevok, ak odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov v sume 50,00 € pri týchto príležitostiach: (zdanené)

- a) pri **pracovných výročiach** 20, 25 a každých ďalších 5 rokov zamestnania u zamestnávateľa
- b) pri **životnom jubileu** 50, 55, 60 rokov veku zamestnancov
- c) pri **prvom skončení pracovného pomeru** po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom **mimoriadny nenávratný príspevok** zo sociálneho fondu v rámci sociálnej politiky v predvianočnom období. Príspevok bude vyplatený všetkým zamestnancom a bude alikvotne krátený počtom neodpracovaných celých mesiacov, napr. z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti, OČR, a pod., pričom ale príspevok bude vyplatený len na základe rozhodnutia zamestnávateľa v príslušnom roku, a len v prípade, že je na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov a bude vyplatený podľa zásad pre požívanie sociálneho fondu. (zdanené)

Článok 40

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

Článok 41

Zariadenie kultúrneho domu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri významných životných príležitostiach zariadenie kultúrneho domu bezplatne - jedenkrát v roku. Týka sa to spoločenských podujatí zamestnanca a jeho rodinného príslušníka - manžel, manželka, rodičia alebo svadba detí.

Článok 42

Z prostriedkov odborovej organizácie sa zakúpi v decembri vianočný darček v hodnote 15,00 €. Podmienkou je členstvo v odborovej organizácii. Nárok majú aj dôchodcovia, ktorí sú členmi ZO SLOVES a tí zamestnanci, ktorí odpracovali viac ako pol roka v pracovnom pomere voči obci alebo prevádzke a boli členmi odborovej organizácie.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2025. 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.

Článok 44

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 45

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

Článok 46

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 47

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 48

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení.

Kolektívna zmluva podpísaná dňa: **30.08.2024**

Za ZO SLOVES:

Za Obec Lazy pod Makytou:

.....
Predsedníčka Závodného výboru
Ľubomíra Bobáková

.....
Starosta obce
Ing. Ján Mičega

Príloha Kolektívnej zmluvy

ZÁSADY pre používanie sociálneho fondu

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení zákona č. 280/1995 Z. z. a zákona č. 375/1996 Z. z., tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) spôsobom a vo výške dohodnutej v Kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere. Tieto Zásady sa nevzťahujú na zamestnancov, ktorí sa nezúčastňujú na tvorbe sociálneho fondu.

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti so závodným výborom.

Článok 4

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom poskytuje zamestnancom z fondu v rámci realizácie svojej sociálnej politiky príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov
- b) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
- c) dopravu do zamestnania a späť
- d) účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- e) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- f) zdravotnú starostlivosť
- g) sociálnu výpomoc
- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 5

Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne mesačne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo výške 1,00 € na jeden stravný lístok/ finančný príspevok na stravovanie (podľa výberu zamestnanca). Príspevok na stravovanie bude poskytnutý zamestnancom vopred.

Článok 6

Príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi

Zamestnancom, ktorí nemajú nárok na stravovanie za podmienok uvedených v Zákonníku práce § 152 a v tejto Kolektívnej zmluve, môže zamestnávateľ poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške 100,00 €/ kalendárny rok/ na zamestnanca, a bude alikvotne krátený nasledovne:

- o počet mesiacov v kalendárnom roku, kedy bolo poskytnuté stravovanie na základe Zákonníka práce § 152 a tejto Kolektívnej zmluvy,
- o počet neodpracovaných celých mesiacov v kalendárnom roku.

Príspevok bude vyplácaný v mzde za mesiac november príslušného roka. (zdanené)

Článok 7

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť, ktorí dochádzajú do zamestnania viac ako 15 km denne a pracovný pomer u zamestnávateľa trvá minimálne 5 rokov. Príspevok bude po predložení Čestného vyhlásenia o dochádzaní vyplatený v sume 30,00 € jeden krát do roka v mzde za mesiac november príslušného roka. (zdanené)

Článok 8

Príspevok za účasť na kultúrnych a športových podujatiach

- a) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na **kultúrne alebo športové podujatia**, do plavárne, telocviční, športových centier (napr. fitness) preplatením výdavkov zamestnanca po predložení dokladu o návšteve kultúrneho alebo športového podujatia do výšky 20,00 €/ kalendárny rok/ zamestnanec. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka – maximálne do 30.11. príslušného roka. Príspevok bude vyplácaný v mzde za mesiac november príslušného roka vo výplatnom termíne organizácie. (zdanené)
- b) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na **kultúrne podujatie zabezpečované zamestnávateľom** spojené s predvianočným posedením do výšky 20,00 €/ kalendárny rok/ zúčastnený zamestnanec. Príspevok bude vyplácaný v mzde na základe zoznamu zúčastnených zamestnancov. (zdanené)

Článok 9

Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na **zájazdy a rekreácie** zabezpečované zamestnávateľom a odborovou organizáciou vo výške 20,00 €/ kalendárny rok/ zúčastnený zamestnanec. Príspevok bude vyplatený v mzde za mesiac, v ktorom sa uskutočnil zájazd alebo rekreácia na základe zoznamu zúčastnených zamestnancov. (zdanené)
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu na nasledujúce **služby na regeneráciu pracovnej sily**:
1. **masáže, rehabilitácie**, na ktoré zamestnávateľ poskytne príspevok do výšky 35,00 €/ kalendárny rok/ zamestnanec, preplatením výdavkov zamestnanca po predložení dokladu o zaplatení. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka – maximálne do 30.11. príslušného roka. Príspevok bude vyplácaný v mzde za mesiac november príslušného roka vo výplatnom termíne organizácie. (zdanené)

- 2. na kúpeľnú liečbu**, ktorú si hradí zamestnanec ako samoplatiteľ, na ktorú zamestnávateľ poskytne príspevok do výšky 35,00 €/ kalendárny rok/ zamestnanec. Príspevok sa poskytuje zamestnancom, ktorých dĺžka zamestnania u zamestnávateľa trvá minimálne 5 rokov. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti a predloženia potvrdenia o zaplatení liečby. Príspevok bude vyplatený v mzde po predložení požadovaných dokladov. (zdanené)

Článok 10

Príspevok na zdravotnú starostlivosť

Príspevok zo sociálneho fondu na zdravotnú starostlivosť bude zamestnancom poskytnutý **na lekárske preventívne prehliadky** nad rozsah, ktoré je zamestnávateľ povinný vykonávať podľa osobitných predpisov, a to:

- na preventívne vyšetrenie na srdcovo-cievne ochorenia, onkologické preventívne vyšetrenie, preventívne vyšetrenia očí a zraku zamestnancov, mamografické a sonografické vyšetrenia u žien, gynekologické preventívne vyšetrenia u žien, u mužov preventívne urologické vyšetrenia, preventívne vyšetrenia krvi, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa.

Príspevok sa poskytne do výšky 30,00 €/ kalendárny rok/ zamestnanec, po predložení dokladu o zaplatení tohto vyšetrenia. Doklady je možné predkladať počas celého kalendárneho roka – maximálne do 30.11. príslušného roka. Príspevok bude vyplácaný v mzde za mesiac november príslušného roka vo výplatnom termíne organizácie. (oslobodené)

Článok 11

Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do zložitej životnej situácie, nenávratnú sociálnu výpomoc poskytovanú z prostriedkov sociálneho fondu, z dôvodu:

- a) **úmrtia blízkej osoby** žijúcej v domácnosti zamestnanca (manžel, manželka, deti, rodičia), v sume 100,00 €,
- b) odstraňovania alebo zmiernenia následkov **živelných udalostí** v sume 100,00 € alebo
- c) **dočasnej pracovnej neschopnosti** zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia (183 dní) v sume 50,00 €. Za splnenie podmienky nepretržitosti sa považuje aj to, ak sa dočasná pracovná neschopnosť u zamestnanca začala v predchádzajúcom zdaňovacom období, pričom do prevažnej časti zdaňovacieho obdobia sa započítava aj obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti z predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia. Sociálna výpomoc podľa bodu a), b), c) bude vyplatená len od jedného zamestnávateľa. (oslobodené)
- d) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sociálnu výpomoc poskytovanú z prostriedkov sociálneho fondu **pri narodení dieťaťa** v sume 40,00 €. (zdanené)

Sociálna výpomoc sa poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu jednorazovo na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Žiadosť doloží nasledujúcimi dokladmi:

- a) pri úmrtí blízkej osoby - úmrtný list,
- b) fotodokumentácia k živeľnej udalosti,
- c) pri dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej „PN“) – netreba nič dokladovať, zamestnávateľ má doklady k PN,
- d) pri narodení dieťaťa - rodný list dieťaťa.

Článok 12

Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom príspevok, ak odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov v sume 50,00 € pri týchto príležitostiach: (zdanené)
 - a) pri **pracovných výročiach** 20, 25 a každých ďalších 5 rokov zamestnania u zamestnávateľa
 - b) pri **životnom jubileu** 50, 55, 60 rokov veku zamestnancov
 - c) pri **prvom skončení pracovného pomeru** po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom **mimoriadny nenávratný príspevok** zo sociálneho fondu v rámci sociálnej politiky v predvianočnom období vo výške 20,00 € na jedného zamestnanca/ kalendárny rok. Príspevok bude vyplatený všetkým zamestnancom, a bude alikvotne krátený počtom neodpracovaných celých mesiacov, napr. z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti, OČR, a pod. a vyplatený v mzde za mesiac november príslušného roka, pričom ale príspevok bude vyplatený len na základe rozhodnutia zamestnávateľa v príslušnom roku, a len v prípade, že je na účte sociálneho fondu dostatok finančných prostriedkov. (zdanené)

Článok 13

Záverečné ustanovenia

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu Obec Lazy pod Makytou vedie na osobitnom účte v banke a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

Obec tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční po výplate mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Obec môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31.decembra.

Na príspevok z fondu nie je právny nárok, s výnimkou príspevku na stravovanie podľa Zákonníka práce § 152. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a závodný výbor.

Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje zástupca zamestnancov zamestnávateľa.

Nevyčerpaný zostatok fondu do 31.12. príslušného roka sa prevádza do nasledujúceho roka.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná obec najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou Kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania.

V Lazoch pod Makytou, dňa [30.08.2024](#)

.....
Predsedníčka ZO SLOVES
Ľubomíra Bobáková

.....
Starosta obce
Ing. Ján Mičega