



# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**zamestnancov  
verejnej služby  
Obce Hel'pa  
na roky 2023 - 2024**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

## zamestnancov verejnej služby

### na roky 2023 - 2024

V súlade s ustanoveniami zákona NR SR 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

zamestnávateľ           **OBEC HEĽPA**  
Sídlo:                      Farská 588/2, 976 68 Heľpa  
IČO:                        00 313 424  
Zastúpený:               Miroslavom Lilkom – starostom obce  
na jednej strane

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry**  
**Horehronie č.14-0004-0603** (združujúca zamestnancov obcí Telgárt, Šumiac, Pohorelá, Heľpa)  
Sídlo:                      Farská 588/2, 976 68 Heľpa  
IČO:                        22 664 980/370  
Zastúpená:               Mgr. Andreou Tkáčikovou - predsedkyňou ZV  
                                  a úsekovým dôverníkom a členom ZV Annou Rúfusovou  
na druhej strane

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov uzatvárajú na obdobie rokov 2023 - 2024 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.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

##### Článok 2

Touto kolektívnu 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.

#### 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 vyjednávaní, 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.

#### Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že **zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov** formou zrážky zo mzdy členov základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto vybrané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov na účet základne organizácie najneskôr **do 15 dní** po termíne vyúčtovania mzdy.

Zamestnávateľ do 30 dní po uplynutí kalendárneho roka predloží závodnému výboru **prehľad o zrazených a poukázaných členských príspevkoch**.

*„Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnávateľ bude pri výplate miezd (náhrad miezd), prípadne iných peňažných plnení v prospech zamestnanca vykonávať u člena odborovej organizácie pravidelne mesačné zrážky členských príspevkov v prospech odborovej organizácie.“*

#### Článok 9

**Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára** po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na 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.

#### Článok 10

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

### Časť III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

#### Článok 11

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

#### Článok 12

Zamestnávateľ vydá po **prerokovaní** so závodným výborom **organizačný poriadok**. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

#### Článok 13

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

#### Článok 14

**Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.**

Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

#### Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pracovníci na úseku Obecného úradu:

Pondelok:	7,30 – 15,30
Utorok:	7,30 – 15,30
Streda:	7,30 – 17,00
Štvrtok:	7,30 – 15,30
Piatok:	7,30 – 14,00

b) Koordinátori aktivačnej činnosti a pracovníci s prevahou fyzickej práce:

Pondelok:	7:30 – 15:30
Utorok:	7:30 – 15:30
Streda:	7:30 – 15:30
Štvrtok:	7:30 – 15:30
Piatok:	7:30 – 15:30

c) Pracovníci na úseku opatrovateľskej služby:

- pracovný čas uvedených pracovníkov je v časovom rozpätí od 7.00 do 18.00 hod. podľa potrieb klientov, najviac 7,5 hodiny denne.

- d) Zamestnanci prevádzky Denný stacionár majú pružný pracovný čas vymedzený v rámci prevádzkových hodín zariadenia nasledovne:  
Pondelok – Piatok
- pružný pracovný čas: 7:30 – 8:00 hod. a 15:30 – 16:00 hod.
  - pevný pracovný čas: 8:00 – 15:30 hod.
- e) Výnimku v organizácii pracovného času tvoria zamestnanci zamestnaní na skrátený pracovný úväzok. Rozsah pracovného úväzku takéhoto zamestnanca je vymedzený v pracovnej zmluve. Pracovný čas takýchto zamestnancov v rámci pracovného úväzku je organizovaný podľa potreby a dohody so zamestnávateľom.
- f) Kuriči a upratovačka tvoria výnimku v organizácii pracovného času. Pracovný úväzok takéhoto zamestnanca je vymedzený v pracovnej zmluve. Pracovný čas v rámci pracovného úväzku si organizuje zamestnanec podľa potreby a klimatických podmienok.

### Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná smena je dlhšia ako 6 hodín, **prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.**

Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11,30 do 12,00 hod. a nezapočítava sa do pracovného času.

Kuriči a upratovačka tvoria výnimku v organizácii prestávky na odpočinok a jedenie. Prestávku na odpočinok a jedenie v rámci pracovného úväzku si organizuje sám zamestnanec podľa potreby a klimatických podmienok.

### Článok 17

**Práca nadčas** bude nariadovaná zamestnancovi v rozsahu maximálne do výšky 150 hodín v kalendárny rok. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem.

V súlade s §97 ods. 10 Zákonníka práce môže zamestnávateľ z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas v rozsahu najviac 400 hodín v kalendárnom roku.

### Článok 17a

Práca nadčas so súhlasom zamestnanca nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

### Článok 18

**Výmera dovolenky** zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v §103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

### Článok 19

Zamestnávateľ **poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy** v nevyhnutnom rozsahu v týchto prípadoch:

- a) pri havarijných situáciách v domácnosti
- b) pri živelných pohromách
- c) na základe osobitnej žiadosti zamestnanca maximálne na dobu 30 pracovných dní.

## Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **sedem dní** v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) **narodenie dieťaťa** manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne najviac **1 deň** na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a najviac **1 deň** na prevoz manželky zo zdravotníckeho zariadenia,

c) **sprevádzanie**

1. **rodinného príslušníka** do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. **zdravotne postihnutého dieťaťa** do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) **úmrtie rodinného príslušníka**

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na **dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa** a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno s náhradou mzdy na **jeden deň** na účasť na **pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca** a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **jeden deň**, na účasť na pohrebe **prarodiča alebo vnuka** zamestnanca, alebo **prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti**, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) **vlastná svadba**; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň,

f) **vyhládanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru**; pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) zákonníka práce najviac na jeden deň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby.

- g) na nevyhnutne potrebný čas **na výkon verejných funkcií, občianskych povinností** a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

### Článok 21<sup>1</sup>

**Odstupné** vyplácané podľa ust. §76 Zákonníka práce sa zvyšuje zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov najmenej 5 rokov **o jedennásobok funkčného platu**.

### Článok 22<sup>2</sup>

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom 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%, **ďalšie odchodné** nad rozsah ustanovený podľa §76a Zákonníka práce vo výške:

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku** ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 5 a menej ako 10 rokov;
- b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov;
- c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov;
- d) **štvornásobku** priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 20 rokov;

### Článok 23<sup>3</sup>

*Zrušený*

### Článok 24

*Zrušený*

### Článok 25

Zamestnávateľ bude **polročne** predkladať závodnému **výboru správy** o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

### Článok 25a

**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) a c) Zákonníka práce, aj ak ide o pracovný pomer uzavretý

- a) na základe zmluvy, resp. dohody s Úradom práce, soc. vecí a rodiny, resp. Európskym sociálnym fondom a inými organizáciami, ktoré refundujú ich mzdy;

<sup>1</sup> Z: vychádza z ust. §62 a § 76 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

<sup>2</sup> Z: vychádza z ust. § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

<sup>3</sup> Z: vychádza z ust. §62 a § 76 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

- b) za účelom zabezpečenia výkonu opatrovateľskej služby.

## Článok 26

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 15 dní pred jej uskutočnením.

## Časť IV PLATOVÉ PODMIENKY

### Článok 27

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

Na základe kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

### Článok 28

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.

V prípade počtu rokov započítanej **praxe nad 40 rokov** zohľadní zamestnávateľ zvýšenie ohodnotenia praxe primerane podľa prílohy č.3 k zákonu č.553/2003 Z.z., a to **zvýšením osobného ohodnotenia** každý štvrtý rok minimálne o sumu, ktorá sa rovná rozdielu medzi 13. a 14. platovým stupňom príslušnej platovej triedy.

### Článok 29

*Zrušený*

### Článok 3

*Zrušený*

### Článok 31

**Výška osobného príplatku** je závislá na splnení týchto podmienok:  
- zamestnávateľ prizná zamestnancovi osobný príplatok podľa §10 zák. o odmeňovaní na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, napr. ak zamestnanec vykonáva práce podľa katalógu práce, na ktoré je požadovaný vyšší stupeň vzdelania ako dosiahol alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.



Osobný príplatok sa priznáva na dobu 12 mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

### Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov odpracovali najmenej 10 rokov, **odmenu** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku **50 a 60** rokov vo výške ich funkčného platu.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. c) zákona o odmeňovaní vyčlení čiastku zo svojho rozpočtu.

### Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmenu** za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
- c) poskytnutie osobitnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní použije nevyčerpané rozpočtované mzdové prostriedky z dôvodu pracovnej neschopnosti alebo neplateného voľna zamestnancov.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní vyčlení aj ďalšiu čiastku vo výške podľa možností svojho rozpočtu.

### Článok 34

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

## Časť V

### SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

### Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v súlade s ustanoveniami §152 Zákonníka práce **stravovanie** vo vlastnom stravovacom zariadení (školskej jedálni) a v čase jeho neprevádzkovania a prázdnin prostredníctvom fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo formou stravných poukážok v hodnote stravej jednotky. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v prípade splnenia podmienok ust. §152 ods. 6 Zákonníka práce a ust. §5 ods. 7 písm. b) ZDP .

### Článok 35a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa ust. §152 ods. 3 Zákonníka práce príspevok na stravovanie vo výške **55% stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12

hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Suma príspevku sa zaokrúhľuje na celé centy smerom nahor.

### Článok 35b

*Zrušený*

### Článok 36

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

### Článok 36a

Zamestnávateľ pri **nadmernej tepelnej záťaži** na pracoviskách spôsobenej nezvyčajne vysokými vonkajšími teplotami zabezpečí ochranu práce zamestnancov. Z tohto dôvodu zabezpečí v letnom období meranie teploty na pracoviskách. V prípade, ak teplota na pracovisku prekročí hranicu **30° C**, zamestnávateľ prijme **kompensačné opatrenia**, za ktoré sa v podmienkach zamestnávateľa považujú:

- a) Možnosť pobytu v chladnejšom prostredí a to minimálne 1x za 2 hodiny na 10 min. Takouto miestnosťou môže byť iná miestnosť, v ktorej sa nachádza klimatizácia, alebo v ktorej bola nameraná optimálna teplota 25,5° C, chodba a pod.
- b) Pitný režim, t. j. poskytnutie náhrady za stratu tekutín a to v množstve 1,5-2 litre nápoja na jedného zamestnanca (sóda, minerálna voda, voda so sirupom) v cene max 2,- € na osobu na jednu pracovnú zmenu.
- c) Dôkladné prirodzené vetranie miestností.
- d) Vetranie elektrickými prenosnými ventilátormi. Zamestnávateľ zabezpečí najmenej 1 ventilátor do každej kancelárie.

### Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť zamestnancom podľa potreby **preventívne lekárske prehliadky** za účelom zistenia zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu.

### Článok 37a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti **náhradu príjmu** vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa ustanovení §8 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

### Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **príspevok na dopravu do zamestnania** a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, **sociálnu výpomoc** podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

#### Článok 40

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

#### Článok 41

Zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu zakúpi **športové potreby**, ktoré bude zamestnancom zapožičiavať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

#### Článok 42

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom **dary** pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku, viacnásobným darcom krvi a kostnej drene.

#### Článok 42a

Zamestnávateľ preplatí z vlastných prostriedkov zamestnancom **cestovné** vo výške cestovného verejnou cestnou dopravou **pri darovaní krvi** alebo kostnej drene.

#### Článok 42b

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na cestovné **na kúpeľnú liečbu** a späť vo výške cestovného verejnou dopravou podľa zásad pre používanie sociálneho fondu..

#### Článok 43

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **bezúročné návratné pôžičky** na bytové účely podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

#### Článok 43a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, **vlastné dopravné a stavebné mechanizmy a pracovné náradie** za spotrebované pohonné hmoty a mzdové náklady vodiča.

#### Článok 43b

Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, **prístup na internetové pripojenie a počítač** na pracovisku na súkromné účely mimo pracovnej doby.

#### Článok 44

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov a bývalým zamestnancom dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov, podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

### Článok 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo svojho rozpočtu **príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie alebo životné poistenie vo výške najmenej 2%** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení a životnom poistení.

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne ďalší príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie alebo životné poistenie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

### Článok 46

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť **príspevok na rekreáciu** v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 Eur za kalendárny rok. V prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času.

### Článok 47

**Sociálny fond** bude zamestnávateľ tvoriť:

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

### Článok 48

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

### Článok 49

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

## Časť VI

### ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### Článok 50

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2023 do 31.12.2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### Článok 51

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 52**

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

### **Článok 53**

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

### **Článok 54**

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

### **Článok 55**

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 56**

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, po dvoch vyhotoveniach pre každú zo zmluvných strán.

V Heľpe, dňa

V Heľpe, dňa 10.2.2023

Zástupca zamestnávateľa:

Zástupcovia zamestnancov:

.....  
Miroslav Lilko – starosta obce

.....  
Mgr. Andrea Tkáčiková  
predseda ZV SLOVES

.....  
Anna Rúfusová – úsekový dôverník, člen ZV