

# **Kolektívna zmluva na rok 2021**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole a Odbornom učilišti internátnom, Gottwaldova 70/43, 991 06 Želovce, zastúpenou Milanom Dugovičom, predsedom ZO (ďalej odborová organizácia)

a

Odborným učilišťom internátnym, Gottwaldova 70/43 , 991 06 Želovce zastúpenou Ing. Andreou Bánovskou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ).

## **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

### **Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva , ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Milana Dugoviča, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.12.1997 . Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

### **Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 3** ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2021.

### **Článok 4** ***Zmena kolektívnej zmluvy***

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5** ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 6** ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Pri nástupe do zamestnania zamestnávateľ oboznámi zamestnancov s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

**Druhá časť**  
**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

**Článok 7**  
**Odmeňovanie zamestnancov, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov zákon č. 553/2003 Z.z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
2. zamestnancom, ktorí sa podieľajú na ošetrovateľských prácach v skleníkoch patrí za prácu nadčas vykonanú v sobotu, nedeľu alebo vo sviatok náhradné voľno vo výške 1,5 násobku odpracovaného času.

**Článok 8**  
**Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

Sa vykonávajú na základe schváleného vnútorného mzdového predpisu.

**Článok 9**  
**Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, po skončení pracovného pomeru , odstupné a to:
  - najmenej vo výške jedného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - najmenej vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - najmenej vo výške troch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - najmenej vo výške štyroch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov.

## **Článok 10**

### ***Pracovný čas zamestnancov***

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2021 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

## **Článok 11**

### ***Dovolenka na zotavenie***

Zamestnanec má v r. 2021 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o 1 týždeň..

## **Tretia časť**

### ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

## **Článok 12**

### ***Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie***

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 13** **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ, alebo spor o plnenie záväzku v KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku v KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo)
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

### **Článok 14** **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

### **Článok 15** **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) jednu miestnosť o výmere 12 m<sup>2</sup>, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
  - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov
  - f) Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

## **Článok 16**

### ***Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZVS)
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods. 2 ZP)
    - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák.č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).
  - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
    - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§22 ods. 1 ZP)
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
      - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
      - b) o dôvodoch prechodu
      - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
      - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 4 ZP)
    - pri hromadnom prepúšťaní o
      - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
      - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
      - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
      - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
      - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods. 2 ZP)
    - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2 a 4 ZP)
    - o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti
  - c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
    - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§29 ods. 2 ZP)
    - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
    - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
    - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP)
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP)
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

### **Článok 17** **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

### **Článok 18** **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8 a až 8 f zákona NR SR je č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Podrobný rozpis povinností zamestnávateľa je uvedený v pracovnom poriadku školy - bod 1, článok 19.

## **Článok 19**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia v súlade s § 149 ZP sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
  - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## **Článok 20**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca každý druhý rok
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem

## **Článok 21**

### **Rekreačná starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností sprostredkuje pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov - spoznávací zájazd, resp. detskú rekreáciu v súlade s vnútro - organizačnými zásadami.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## **Článok 22**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.



4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,17 € na jedno hlavné jedlo.

### **Článok 23** **Starostlivosť o bývanie**

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi bývanie v prípade nutnosti v ŠI na základe vzájomnej dohody.

### **Článok 24** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

### **Článok 25** **Ostatná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ v rámci kapacitných možností poskytne zamestnancom priestory jedálne a stravovacej služby pri významných životných jubileách, pri prvom odchode do dôchodku a pri špeciálnych osobných príležitostiach.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v pracovnom pomere, ktorí nie sú vo výpovednej dobe, dopravné prostriedky, poľnohospodárske stroje, iné pracovné zariadenia za skutočné režijné náklady. Spotreba PHM sa určuje podľa normatívnej spotreby PHM určených pre jednotlivé dopravné prostriedky a stroje.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom výpestky, priesady rastlín a poľnohospodárske produkty, ktoré sa získali pri výchovno – vzdelávacej činnosti žiakov.

### **Článok 26** **Sociálny fond**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1 %
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu

hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.<sup>1</sup>  
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

**Článok 27**  
**Doplnkové dôchodkové poistenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

**Štvrtá časť**

**Článok 28**  
**Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta bežného roka a za celý rok do 15. februára nasledujúceho roka.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Želovciach dňa 11. marca 2021

---

základná organizácia

---

štatutárny zástupca zamestnávateľa

---

<sup>1</sup> § 7 ods.3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде v znení neskorších predpisov