

OBEC KOKAVA NAD RIMAVICOU, Nám. 1. mája č. 1
985 05 KOKAVA NAD RIMAVICOU

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVES
PRI OBECNOM ÚRADE V KOKAVE NAD RIMAVICOU

K O L E K T Í V N A Z M L U V A
pre roky 2025 - 2026

Kolektívne dojednanie ukončené dňa: 24.10.2024

Schválené členskou schôdzou ZO SLOVES pri Obecnom úrade v Kokave nad Rimavicou, dňa 24.10.2024

Obec Kokava nad Rimavicou

Nám. 1. mája č. 480/1

985 05 Kokava nad Rimavicou

Zastúpená: **Ing. Jánom Chromekom, starostom obce**

IČO: 00316130

DIČ: 2021237097

ďalej len „*zamestnávateľ*“

a

Základná organizácia Sloves pri Obecnom úrade v Kokave nad Rimavicou

Nám. 1. mája č. 480/1

985 05 Kokava nad Rimavicou

Zastúpená: **p. Blankou Harasimovou, predsedníčkou ZO Sloves Kokava nad Rimavicou**

IČO: 1400120607

Reg. Číslo: SLOVES-14-0012-0607

ďalej len „*základná organizácia*“

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o odmeňovaní"), § 231 ods. 1 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

I. ČASŤ

Článok 1

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovné podmienky,
 - c) pracovnoprávne vzťahy,
 - d) platové podmienky,
 - e) oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - f) sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 2

1. Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov uvedených v úvode tejto zmluvy.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami zastúpenými základnou organizáciou a vymedzenie vzájomných práv a povinností zmluvných strán.
3. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov obce.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú k vzájomnej informovanosti o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv druhej strany a o prednostom využití prostriedkov kolektívneho vyjednávania k dosiahnutiu a dodržaniu sociálneho zmieru.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje:
 - a) na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu, ktorí majú pracovný pomer uzatvorený na základe pracovnej zmluvy k zamestnávateľovi bez ohľadu na

členstvo zamestnancov v odborovej organizácii,

- b) na starostu a kontrolóra obce, pokiaľ sa ďalej neustanoví inak.
2. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.
 3. Zmluvné strany budú dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s § 13 Zákonníka práce. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciacia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.
 4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu základnej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
 5. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky zamestnancom, zabezpečiť možnosť odborného rastu v rámci vzdelávacích aktivít a rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami v porovnateľných situáciách.

II. ČASŤ

Článok 4

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov obce v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Vyšším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní je Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry v Bratislave.
3. Základná organizácia poverila na rokovania uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy p. Blanku Harasimovú, predsedníčku odborovej organizácie.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje pokiaľ mu to umožnia prevádzkové podmienky, poskytnúť odborovej organizácii bezplatne vlastné priestory pre organizačné, kultúrne a vzdelávacie činnosti, ako aj konanie zasadnutí a bude hradiť náklady s tým spojené. Taktiež poskytne telefón, služby rozmnožovacej techniky, vrátane potrebného

materiálu.

5. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 3 pracovné dni. Za nevyčerpané pracovné voľno sa peňažná náhrada neposkytne.

Článok 5

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie na účet v Slovenskej sporiteľni, a.s., č. účtu 059335016/0900 v tvare **IBAN: SK53 0900 0000 0000 5933 5016 vo výške 1 % čistej mzdy vo výplatnom termíne zamestnávateľa, najneskôr do 15. dňa v príslušnom kalendárnom mesiaci.**
2. Členský príspevok pre dôchodcov (bývalých zamestnancov) a ženy na materskej a rodičovskej dovolenke vo výške 12.- eur ročne.
3. Splatnosť členského príspevku dôchodcov a žien na materskej a rodičovskej dovolenke bude do 31. 10. príslušného kalendárneho roka.

Článok 6

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

Článok 7

1. Závodný výbor si uplatní právo kontroly podľa § 239 Zákonníka práce nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy raz ročne. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 8

1. Ak zamestnávateľ plánuje uskutočniť organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k znižovaniu počtu zamestnancov, informuje o nich odborový orgán včas, najmenej 3 mesiace pred ich uskutočnením. Pritom ho informuje najmä o dôvodoch plánovaných opatrení, o počtoch a štruktúre

zamestnancov, ktorých sa budú týkať organizačné zmeny. Zároveň s ním prerokuje opatrenia umožňujúce predísť, alebo obmedziť plánované uvoľňovanie zamestnancov.

III. ČASŤ

Článok 9

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce, zákon o výkone práce vo verejnom záujme a ďalšie pracovnoprávne predpisy.
3. Zamestnávateľ sa riadi platným pracovným poriadkom.
4. Vydanie nového pracovného poriadku, organizačného poriadku a poriadku odmeňovania alebo akékoľvek zmeny týchto poriadkov zamestnávateľ vykoná len po predchádzajúcom súhlase základnej organizácie.

Článok 10

PRACOVNÝ POMER

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, uzatvorenou najneskôr v posledný pracovný deň pred vznikom pracovného pomeru.
2. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky v zmysle § 48 ZP ods. 4 písm. a – d) je možné len z dôvodu:
 - a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku
 - b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku
 - c) vykonávanie prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónne práce)

d) vykonáva prác dohodnutých v kolektívnej zmluve:

- zabezpečovanie menších obecných služieb zamestnancami, ktorí organizujú aktivačnú činnosť uchádzačov o zamestnanie v súlade s § 52 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zabezpečovanie projektov a programov v súlade s § 54 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (terénna sociálna práca, opatrovateľky v teréne, miestne občianske a preventívne služby a pod.).
- zastupovanie dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

4. Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa čl. 10 ods. 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

Článok 11

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

1. Zamestnávateľ z dôvodu organizačných zmien nerozviaže pracovný pomer so zamestnancom v období dvoch rokov pred vznikom nároku na predčasný starobný dôchodok.
2. Ak zamestnávateľ uskutoční organizačné zmeny, pri ktorých dôjde k zníženiu počtu zamestnancov sa bude prihliadať na zamestnancov:
 - a) ku kvalifikačným predpokladom, nadobudnutej praxi a schopnostiam zamestnanca,
 - b) k ochrane nasledujúcich kategórii zamestnancov:
 - osamelí zamestnanci, ktorí sa starajú o dieťa do 15 rokov veku,
 - zamestnanci nad 50 rokov veku, ak u nich neprichádza do úvahy nárok na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok.

Článok 12

PREROKOVANIE UKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

1. Výpoveď zo strany zamestnávateľa (§ 63 ZP) alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 68 ZP) je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
2. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do

7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 13

ODSTUPNÉ

1. 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (**§ 63 ods. 1 písm. c)**), patrí pri skončení pracovnému pomeru **odstupné zvýšené o dva mesačné platy nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 ZP.**
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v **§ 63 ods. 1 písm. a), b)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (**§ 63 ods. 1 písm. c)**), **odstupné zvýšené o dva mesačné platy nad rozsah uvedený v § 76 ods. 2 ZP.**
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v **§ 63 ods. 1 písm. c) ZP** vyplatí **10-násobok priemerného mesačného zárobku podľa § 76 ods. 3 ZP.**
4. Odstupné zamestnávateľ vyplatí v najbližšom výplatnom termíne pri ukončení pracovného pomeru, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 14

ODCHODNÉ

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné v sume troch funkčných plátov**, a to v prípade, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. V prípade, že o odchodné nepožiada, bude vyplatené v zmysle § 76a) Zákonníka práce.

Článok 15

PRACOVNÝ ČAS

1. Pracovný čas zamestnanca je **37,5 hodín týždenne bez prestávok v práci.**
2. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o skrátenie týždenného pracovného času a úmerne tomuto času kráti plat.
3. Rozvrhy pracovného času jednotlivých úsekov sú určené v pracovnom poriadku.
4. Zamestnanci pracujúci na obecnom úrade majú pracovný čas rozvrhnutý takto:
 - a) Pracovná doba Obecného úradu v Kokave nad Rimavicou je stanovená nasledovne:

Pondelok:	7,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 15,30 hod
Utorok:	7,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 15,30 hod
Streda:	7,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 16,00 hod
Štvrtok:	7,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 15,30 hod
Piatok:	7,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 15,00 hod
 - b) Pracovná doba obecného podniku služieb je stanovená nasledovne:

Pondelok:	6,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 14,30 hod
Utorok:	6,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 14,30 hod
Streda:	6,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 14,30 hod
Štvrtok:	6,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 14,30 hod
Piatok:	6,30 hod – 11,30 hod	12,00 hod – 14,30 hod
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v súlade s pracovným poriadkom v trvaní **30 minút.**
6. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 16

DOVOLENKA

1. Základná výmera dovolenky na kalendárny rok je stanovená v rozsahu **5 týždňov** v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
2. Zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi ktorý sa trvale stará o dieťa patrí dovolenka na kalendárny rok v rozsahu **6 týždňov** v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
3. Spôsob a podmienky čerpania dovolenky sú stanovené pracovným poriadkom.

Článok 17

PRÁCA NADČAS

1. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku, v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide verejný záujem.
2. Zamestnávateľ môže z dôvodov verejného záujmu (letná a zimná údržba obce) dohodnúť výkon práce nadčas nad 150 hodín najviac v rozsahu 250 hodín ročne. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

IV. ČASŤ

Článok 18

PLATOVÉ PODMIENKY

1. Pri odmeňovaní zamestnancov obce zamestnávateľ uplatňuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších prepisov.
2. U niektorých zamestnancov prijatých do pracovného pomeru v súlade so zákonom č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, alebo niektoré profesie (kosci...) môže zamestnávateľ dohodnúť v pracovnej zmluve platové podmienky podľa Zákonníka práce.
3. Mzda sa poukazuje na základe rozhodnutia zamestnanca na osobný účet alebo v hotovosti do **10. dňa v mesiaci** za predchádzajúce zúčtovacie obdobie.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že v rozpočte Obce Kokava nad Rimavicou na každý rok budú vytvorené predpoklady na zvýšenie tarifných miezd zamestnancov v súlade

s Kolektívnou zmluvou vyššie stupňa a platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

5. Osobný príplatok možno priznať zamestnancovi, ktorý:
 - a) si riadne vykonáva svoju prácu v zmysle pracovnej náplne a pracovného poriadku
 - b) vykonáva práce nad rámec pracovných povinností
 - c) zastupuje spolupracovníka
6. Osobný príplatok zamestnávateľ prehodnocuje spravidla raz za rok.
7. 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.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje ročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články kolektívnej zmluvy.

Článok 19

ODMENA

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za práce presahujúce rámec pracovných činností, vyplývajúcich z dohodnutého výkonu práce,
 - c) za splnenie mimoriadnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy
2. Zamestnávateľ má právo krátiť alebo neudelit' odmeny v týchto prípadoch:
 - a) nepracuje celý kalendárny rok,
3. Zamestnávateľ vyčlení na kalendárny rok finančné prostriedky na odmeny **vo výške 10.000.- €**.

V. ČASŤ

Článok 20

PRACOVNÉ VOĽNO S NÁHRADOU MZDY PRI PREKÁŽKACH V PRÁCI

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu **nad rozsah uvedený § 141 Zákonníka práce ods. 1, 2** nasledovne:
 - a) na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení nad rozsah stanovený zákonom **v počte 3 dní**
 - b) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na ošetrovanie alebo vyšetrenie na rozsah stanovený zákonom **v počte 3 dní**
 - c) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky) alebo dieťaťa v rozsahu 3 dní a 1 ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - d) pri svadbe rodiča dieťaťa v rozsahu 1 deň,
 - e) pri vlastnej svadbe v rozsahu 2 dní,
 - f) na sprevádzanie dieťaťa prvého ročníka základnej školy na začiatku školského roka v rozsahu 1 deň,
 - g) starostlivosť o rodinného príslušníka – manžela, manželky, dieťaťa, rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., ak sa zamestnanec preukáže lekárskeho potvrdením o potrebe celodennej opatery v rozsahu 5 dní,
 - h) na vyhľadanie nového pracovného miesta pred skončením pracovného pomeru, ku ktorému dochádza z organizačných dôvodov, sa poskytne pracovné voľno v rozsahu maximálne 3 dní v mesiaci po dobu zodpovedajúcu výpovednej dobe,
 - i) pri zvyšovaní kvalifikácie zamestnanca, ak to vyžaduje jeho pracovné zaradenie v rozsahu uvedenom v § 140 ZP.
 - j) Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka uvedené pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle čl. 27 ods. 1 sa poskytne v rozsahu najmenej 1/3 nároku na kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Nárok alikvótnej časti sa zaokrúhľuje na celé kalendárne dni nahor.

Článok 21

ZAHRANIČNÉ PRACOVNÉ CESTY

1. Pri zahraničných pracovných cestách poskytne zamestnávateľ vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4. a 5 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

VI. ČASŤ

Článok 22

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. V súlade s § 147 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
2. Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce doplní vnútorné predpisy, týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany v prípade ich novelizácie.
3. Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za dva roky previerky BOZP a PO po dohode so závodným výborom.
4. Zamestnávateľ zabezpečí vstupné inštruktáže z predpisov BOZP a PO pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru, o čom bude evidovať preukázateľné záznamy.

VII. ČASŤ

Článok 23

STRAVOVANIE

1. Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce.
2. Stravovanie zabezpečí prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby a to formou dobíjajúcich stravovacích kariet.
3. Nárok na stravovanie majú zamestnanci aj počas prekážok v práci, náhradného voľna alebo čerpania dovolenky.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie neprislúcha zamestnancom, ktorí sú práceneschopní, pri ošetrovaní člena rodiny, pri čerpaní materskej, otcovskej alebo rodičovskej dovolenky, pracuje len na základe niektorej z dohôd o vykonaní práce, alebo je zamestnanec na pracovnej ceste a boli mu vyplatené cestovné náhrady.
5. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie vo výške 55 % stravného v zmysle Nariadenia vlády č. 283/2003 Z. z. o cestovných náhradách pri pracovnej ceste v trvaní 5 - 12 hodín.
6. Zamestnávateľ ďalej poskytne finančný príspevok na stravovanie nad rámec z prostriedkov sociálneho fondu, ktorého suma je uvedená na jeden deň stravovania v prílohe č. 1 Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu v prílohe č. 1 tejto kolektívnej

zmluvy.

Článok 24

ZDRAVOTNÁ PREVENCIA A PRACOVNÁ NESCHOPNOSŤ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných predpisov.
2. Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľ vyplatí výšku náhrady príjmu v období:
 - a) od 1. do 3. kalendárneho dňa **vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu**
 - b) od 4. do 10. kalendárneho dňa **vo výške 80 % vymeriavacieho základu.**

Článok 25

DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v rámci III. dôchodkového piliera vo výške **2 % vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poisťného na dôchodkové poistenie** (zákon 650/2004 Z. z. v zn.n.p. podľa § 13 bod 3) a zákona 461/2003 Z. z. v zn.n.p. podľa § 138, 139b a 139c).
2. Príspevok zamestnávateľ bude poukazovať do správcovskej spoločnosti určenej zamestnancom, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu vo výplatnom termíne zamestnávateľa.
3. Zamestnanec si prispieva sumou, ktorú si dohodol v uzatvorenej zmluve so správcovskou spoločnosťou.

Článok 26

LEKÁRSKE PREHLIADKY A OČKOVANIA

1. Zamestnávateľ preplatí zamestnancom na svoje náklady:
 - a) povinné lekárske prehliadky,
 - b) vstupné prehliadky,

- c) očkovanie proti vírusovým a infekčným ochoreniam v zmysle zákona 330/1996 Z. z. a zákona 124/2006 Z. z.

Článok 27

ZAPOŽIČANIE VOZIDLA

1. Zapožičanie motorového vozidla pri príležitosti svadby, životného jubilea, promócie, pohrebu a pod.) služobné motorové vozidlo za úhradu nákladov za spotrebované pohonné hmoty bez započítania amortizácie vozidla.
2. Dopravné a stavebné mechanizmy (okrem pohrebného vozidla), ktoré má v správe, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody za úhradu nákladov za spotrebované pohonné hmoty.

Článok 28

ODPUSTENIE POPLATKU ZA VÝVOZ TKO

1. Zamestnávateľ poskytne odpustenie miestneho poplatku zamestnancovi za vývoz TKO, ktorý je v trvalom pracovnom pomere na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy.

Článok 29

SOCIÁLNA VÝPOMOC

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sociálnu výpomoc z prostriedkov sociálneho fondu, v prípade, že sa ocitne zamestnanec vo finančnej tiesni. Rozsah a výška je uvedená v Zásadách tvorby a čerpania sociálneho fondu v prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 30

NÁVRATNÉ BEZÚROČNÉ PÔŽIČKY

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi návratnú bezúročnú pôžičku na kúpu bytu, rod. domu, prestavbu domu, nákup bytových zariadení a domácich spotrebičov.
2. Podmienky poskytnutia bezúročnej pôžičky, ich účel, dĺžka splatnosti, výška splátok je uvedená v Zásadách tvorby a čerpania sociálneho fondu v prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

3. So zamestnancom bude zároveň spísaná zmluva o návratnej bezúročnej pôžičke so stanovením podmienok podľa čl. 30 bodu 2) tejto kolektívnej zmluvy a zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu.

ČLÁNOK 31

PRÍSPEVOK NA DOVOLENKU

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu 1x ročne paušálny príspevok na dovolenku v súlade so schváleným ročným rozpočtom sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a rodinným príslušníkom príspevok na zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a základnou organizáciou Sloves pri Obci Kokava nad Rimavicou.
3. Pri organizovaní zájazdov a rekreácií bude v prípade väčšieho počtu záujmu vykonaný výber účastníkov, pri ktorom sa bude prihliadať na to, či zamestnanec sa zúčastnil na akcii organizovanej zamestnávateľom a základnou organizáciou. Zamestnanci, ktorí sa ešte nezúčastnili zájazdu budú uprednostnení.
4. Zamestnancovi na náklady spojené s lyžiarskym, plaveckým, branným výcvikom alebo odborným vzdelávacím pobytom dieťaťa vo veku povinnej školskej dochádzky do výšky 80 % max. podľa schváleného rozpočtu na príslušný kalendárny rok.
5. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu pri účasti na spoločne zorganizovanom zájazde aj jednému rodinnému príslušníkovi zamestnanca, dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a to do výšky 50 % príspevku poskytnutého zamestnancovi.

Článok 32

PRÍSPEVOK NA KULTÚRNU, ŠPORTOVÚ ČINNOSŤ A REKONDÍCIU

1. Príspevok na kultúrnu a športovú činnosť bude hradený raz ročne v súlade so schváleným ročným rozpočtom sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na rekondičný deň a príspevok na realizáciu rekondičného dňa v súlade so schváleným ročným rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 33

PRÍSPEVKY A DARY

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu **vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku** a to po odpracovaní minimálne piatich rokov u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok zo sociálneho fondu:
 - a) pri **pracovných výročiach 20, 25, 30 a každých ďalších 5 rokov**
 - b) pri prvom **odchode do dôchodku**
 - c) na Deň matiek
 - d) na Deň otcov
3. **Raz ročne stravovací potravinový balíček** pre každého zamestnanca:
 - a) ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa do 15 rokov formou poukážky
 - b) pre každého ďalšieho zamestnanca formou poukážky.
4. **Pri narodení dieťaťa zamestnancovi**
5. Uvedené príspevky a dary budú vyplatené a pripočítané vo výške, ktorá je rozpracovaná v zásadách tvorby a používania sociálneho fondu v prílohe č. 1 tejto kolektívnej zmluvy a podľa rozpočtu tvorby a používania sociálneho fondu pre príslušný kalendárny rok.

VIII. ČASŤ

Článok 34

PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. **Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. 1. 2025 do 31. 12. 2026.** Účinnosť zmluvy sa môže predĺžiť na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

2. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorých zastupuje odborová organizácia, spojené s uzatváraním kolektívnej zmluvy budú posudzované kolektívnym vyjednávaním.
 3. V prípade jeho neúspešnosti pri riešení sporu sa bude postupovať v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.
 4. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy je možné uskutočniť po vzájomnej dohode – kolektívnym vyjednávaním a to výhradne písomnou formou.
 5. Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto kolektívnej zmluvy sa vyjadriť najneskôr do 10 dní od jeho predloženia.
 6. Ak zamestnávateľ nesplní alebo poruší ustanovenia kolektívnej zmluvy, zachová sa nasledovný postup:
 - a) podnet z neplnenia kolektívnej zmluvy predkladá zamestnanec starostovi obce,
 - b) na podnet adresovaný zamestnávateľovi obdži zamestnanec odpoveď do 15 dní.
 7. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy.
 8. Zmluvné strany sa dohodli, že sa budú ročne informovať o plnení záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
 9. Spoločné hodnotenie tejto kolektívnej zmluvy sa uskutoční na úrovni vedenia zamestnávateľa a závodného výboru základnej organizácie raz ročne, so splnením jednotlivých záväzkov oboznámia všetci zamestnanci, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje.
- 10. Prílohami kolektívnej zmluvy sú tvorba a použitie sociálneho fondu (Príloha č. 1) a rozpočet sociálneho fondu – príjmy, výdavky na príslušný kalendárny rok (Príloha č. 2).**
11. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zmluvnými stranami, s účinnosťou od 1. 1. 2025.
 12. Táto kolektívna zmluva je v zmysle § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou v centrálnom registri zmlúv.

13. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v troch exemplároch, z ktorých 2 obdrží zamestnávateľ a jeden základná organizácia.

PRÍLOHA Č. 1

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

1. Sociálny fond sa tvorí v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona o daní z príjmov v znení neskorších prepisov.
2. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídelt vo výške **1 % zo súhrnu hrubých miezd a platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok** podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde,
 - b) ďalšieho prídelt vo výške **0,50 % z ustanoveného základu** podľa čl. 1 ods. 2a,
 - c) ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom fonde.
3. Zamestnávateľ po dohode so základnou organizáciou poskytne tieto príspevky a dary zo sociálneho fondu:
 - a) príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený zákonom,
 - b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily (rekondičný deň),
 - c) príspevok na rekreácie a dovolenky,
 - d) sociálnu výpomoc a návratné bezúročné pôžičky,
 - e) príspevky pri životných a pracovných jubileách,
 - f) príspevok na kultúrne a športové akcie,
 - g) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 2

PRÍSPEVOK NA STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie nad rozsah stanovený zákonom z prostriedkov sociálneho fondu vo výške **0,30 € za každý deň nároku na stravovanie zamestnanca.**

Článok 3

PRÍSPEVOK NA REGENERÁCIU PRACOVNEJ SILY

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz ročne tzv. rekondičný deň na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov.

2. Finančné prostriedky použije zo sociálneho fondu vo výške schválenej v rozpočte na príslušný kalendárny rok.

Článok 4

PRÍSPEVOK NA REKREÁCIE A DOVOLENKY

1. Zamestnávateľ raz ročne paušálne poskytne príspevok na dovolenku vo výške 120.-€/osobu alebo vo výške schválenej v rozpočte na príslušný kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a rodinným príslušníkom príspevok na zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a základnou organizáciou Sloves pri Obci Kokava nad Rimavicou vo výške schválenej v rozpočte na príslušný kalendárny rok.
3. Zamestnancovi na náklady spojené s lyžiarskym, plaveckým, branným výcvikom alebo odborným vzdelávacím pobytom dieťaťa vo veku povinnej školskej dochádzky do výšky 80 % max. do výšky schválenej v rozpočte na príslušný kalendárny rok.
4. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu pri účasti na spoločne zorganizovanom zájazde aj jednému rodinnému príslušníkovi zamestnanca, dôchodcom – bývalým zamestnancom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a to do výšky 50 % príspevku poskytnutého zamestnancovi.

Článok 5

SOCIÁLNA VÝPOMOC A NÁVRATNÉ BEZÚROČNÉ PÔŽIČKY

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo zdrojov SF nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom:
 - a) pri živelnej pohrome alebo iných mimoriadne závažných prípadoch,
 - b) najbližším pozostalým po zamestnancovi, ktorý utrpel smrteľný pracovný úraz.
2. Výšku nenávratnej sociálnej výpomoci možno poskytnúť vo výške max. 300.- €.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi návratnú peňažnú pôžičku max. do výšky 1.000.- € za podmienok:
 - a) ak od splatenia poslednej pôžičky uplynul minimálne 1 rok,
 - b) výška splátok pri poskytnutí pôžičky od 500.- € vyššie je minimálne 50.- € mesačne.
4. Výšku návratnej peňažnej pôžičky bude na základe dohody zamestnávateľa a závodného výboru základnej organizácie podľa rozpočtu na príslušný kalendárny rok.

Článok 6

PRÍSPEVKY PRI PRACOVNÝCH A ŽIVOTNÝCH JUBILEÁCH A ĎALŠIE PEŇAŽNÉ DARY

1. Zamestnávateľ poskytne finančný dar:

a) **pri pracovných jubileách: 20 rokov** 30.- €

25 rokov
40.- €

30 rokov a pri každých ďalších 5 rokoch 70.- €

b) **pri životnom jubileu 50 a 60 rokov** do výšky 100.- €

c) **pri prvom odchode do starobného alebo invalidného dôchodku** vo výške 100.- €

2. Zamestnávateľ poskytne peňažný dar pri pracovnom alebo životnom jubileu v mesiaci, v ktorom pracovné alebo životné jubileum dosiahol.

3. Zamestnávateľ peňažný dar pri odchode do starobného alebo invalidného dôchodku poskytne v poslednej výplate takéhoto zamestnanca.

4. Zamestnávateľ ďalej poskytne peňažný dar formou poukážky:

a) **na Deň matiek za mesiac máj** vo výške 30.-/osobu

b) **na Deň otcov za mesiac jún** vo výške 20.-/osobu

c) **raz ročne stravovaciou poukážku za mesiac november**

pre zamestnanca, ktorý sa stará aspoň o 1 dieťa do 15 rokov vo výške 30.- €/osobu

pre každého ďalšieho zamestnanca vo výške 20.- €/osobu

e) **pri narodení dieťaťa zamestnancovi** peňažný dar do výšky 100.- €

Článok 7

PRÍSPEVOK NA KULTÚRNE A ŠPORTOVÉ AKCIE

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok raz ročne vo výške do **20.- € na kultúrne podujatia alebo športové akcie.**

2. Príspevok bude vyplatený na základe predloženej vstupenky v najbližšom výplatnom termíne alebo pri hromadnom podujatí bude uhradená faktúra alebo pokladničný doklad s menovitým zoznamom zamestnancov.

Článok 8

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom účte zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ zodpovedá za správnosť vedenia účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním sociálneho fondu.
3. Príspevky a peňažné dary budú vyplatené na základe pokynu na úhradu podpísané starostom obce.
4. Na príspevok zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov nie je právny nárok.
5. O poskytnutí príspevku na základe schválenej Kolektívnej zmluvy rozhoduje starosta obce a základná organizácia vy zmysle schváleného rozpočtu na príslušný kalendárny rok.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky zo sociálneho fondu k 31. 12. príslušného kalendárneho roka sa prevedú do nasledujúceho roka.
7. Zásady tvorby a používania sociálneho fondu ako aj rozpočet sociálneho fondu tvoria neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy.
8. S prostriedkami sociálneho fondu sa disponuje v zmysle zákona o sociálnom fonde a ďalších platných právnych predpisov.
9. Akékoľvek zmeny možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľom a základnou organizáciou písomnou formou.
10. Návrh na zmenu môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a druhá strana je povinná do 15 dní na podaný návrh odpovedať.

PRÍLOHA Č. 2

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA KALENDÁRNY ROK 2025

Príloha č. 2 ku KZ 2025

Rozpočet sociálneho fondu 2025 - príjmy a výdavky	Suma	Poznámka
PRÍJMY		
predpokladaný zostatok na účte SF k 31.12.2024	8947,79	
príjem zo splátok pôžičiek	0	
ďalšie príjmy	0	
predpokladaný príjem za rok 2025	6000	
prevedené poplatky za vedenie účtu SF 2024 z hlavného účtu	30	
SPOLU	14977,79	
VÝDAVKY		
príspevok na stravovanie zamestnancov	3000	
regenerácia pracovnej sily	800	
príspevok na dovolenku	3480	120/os.
príspevok na zájazdy a rekreácie	800	
príspevok na lyžiarsky, plavecký alebo iný odb. výcvik deťom zamestnancov	200	
príspevok bývalým zamestnancom - spoločný zájazd	500	
sociálna výpomoc (živelná pohroma, úmrtie)	600	
návratné bezúročné pôžičky	1800	
pracovné jubileá	210	
životné jubileá	300	
odchodné	300	
príspevok na deň matiek, deň otcov	1000	
stravovacia poukážka - potravinový balíček	800	
príspevok pri narodení dieťaťa	200	
kultúrne a športové akcie	700	
poplatky za vedenie účtu SF v roku 2025	35	
Rezerva na činnosť výboru ZO Sloves	252,79	
SPOLU	14977,79	

.....
Blanka Harasimová
predsedníčka ZO Sloves

.....
Ing. Ján Chromek
starosta obce

