# VZOROVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

# pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Názov organizácie, zastúpená ......................................................................................

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia (názov organizácie) zastúpená predsedom závodného výboru.................................

na druhej strane

uzatvárajú túto

**k o l e k t í v n u z m l u v u**

**Časť I**

**Všeobecné ustanovenia**

# Článok 1

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

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

# Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

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

## Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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

# Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

***Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce***

**Časť II**

**Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

# Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor (podnikový výbor) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

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

# Článok 6

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

***Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce***

# Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu ......... hodín mesačne.

***Poznámka:*** *Podľa § 137 ods. 5 písm. c) a e) Zákonníka práce je výkon funkcie v odborovom orgáne, ako aj účasť odborových funkcionárov na vzdelávaní, iným úkonom vo všeobecnom záujme. Zamestnávateľ poskytne podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce na výkon týchto občianskych povinností zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy, pokiaľ Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanoví inak. Zákonník práce v § 138 ustanovuje, že v prípade vzdelávania zástupcov zamestnancov, t. j. aj odborových funkcionárov, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy.*

***Poznámka:*** *rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy člena odborového orgánu na jeho činnosť v odborovej organizácii je potrebné vyjednať v kolektívnych zmluvách. V opačnom prípade sa výpočet rozsahu pracovného voľna riadi ustanovením § 240 ods. 3 Zákonníka práce .*

*Upozorňujeme na ust. § 240 ods. 1 Zákonníka práce, na základe ktorého sa činnosť odborových funkcionárov bezprostredne súvisiaca s plnením úloh organizácie, považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda. Taktiež upozorňujeme na ustanovenie § 240 ods. 4, ktorý hovorí, že zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.* ***Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1, 2, 3***

***Zákonníka práce***

# 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.

**Alternatíva 1:**Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do............ pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

**Alternatíva 2** :Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie v podiele 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do............ pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

***Poznámka:*** *Uvádza sa len v prípade, ak je u zamestnávateľa zavedený zrážkový systém odvodu členských príspevkov. Upozorňujeme, že zamestnávateľ v súlade s § 130 ods. 8 Zákonníka práce môže na základe žiadosti zamestnanca poukazovať zamestnancovi časti mzdy aj na viac účtov.*

*V prípade zavedeného zrážkového systému odvodu členských príspevkov je možné dohodnúť so zamestnávateľom úhradu členských príspevkov rozložene na dva účty, teda 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet SLOVES, čo značne odbremení hospodára základnej organizácie.*

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

# Článok 9

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

***Z: vyplýva z ust. § 157 Zákonníka práce***

# Článok 10

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

***Poznámka:*** *namiesto pojmu "porada vedenia organizácie" možno uplatniť názov, ktorý sa používa v konkrétnej organizácii, resp. úrade - napr. gremiálna porada a pod.*

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

**Časť III**

**Pracovnoprávne vzťahy**

# Článok 11

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

***Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce***

# Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

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

# 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.

***Z: ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín. 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 a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

***Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. na príslušný rok (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok)***

# Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

1. pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od.................do...............
2. pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach

prvá zmena: od..............do.................

druhá zmena: od..............do.................

***Poznámka:*** *uvádza sa len v prípade, ak zamestnanci pracujú vo viaczmenných prevádzkach*

***Z: upravuje ust. § 86 Zákonníka práce***

# Článok 16

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na týchto pracoviskách ................................

***Poznámka:*** *uvádza sa len v prípade, ak povaha práce alebo podmienky pracoviska nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne; nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na dlhšie obdobie ako štyri mesiace podmieňuje Zákonník práce dohodou zamestnávateľa so závodným výborom alebo úpravou v kolektívnej zmluve.* ***Z: umožňuje ust. § 87 Zákonníka práce***

# Článok 17

Ak to prevádzkové dôvody dovolia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Pružný pracovný čas sa uplatní formou ........……………………………......................... V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený na pracovisku .......................................

***Poznámka:*** *Pružný pracovný čas je možné uplatniť ako pružný pracovný deň, pružný pracovný týždeň) alebo ako pružný pracovný mesiac.*

*Konkrétne pracovisko sa uvádza len v prípade, ak organizácia pozostáva z viacerých pracovísk a pružný pracovný čas bol zavedený len na niektorom z nich.*

***Z: umožňuje ust. § 88 a § 89 Zákonníka práce***

# Článok 18

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

......................................................................

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

# Článok 19

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní .............. minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od .................. do ...................

***Poznámka:*** *uviesť len v prípade, ak závodný výbor dohodne so zamestnávateľom podrobnejšie podmienky poskytnutia prestávky alebo dohodne prestávku dlhšiu ako 30 minút*

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

# Článok 20

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

............................

............................

***Poznámka:*** *možno dohodnúť rozsah nadčasovej práce pre jednotlivé funkcie, prípadne rozsah takejto práce pre jednotlivé pracoviská, ak zamestnávateľská organizácia pozostáva z viacerých pracovísk; podľa § 97 ods. 9 Zákonníka práce okrem rozsahu možno dohodnúť so zamestnávateľom aj podmienky výkonu práce nadčas.*

***Z: ukladá ust. § 97 Zákonníka práce***

# Článok 21

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

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

# Článok 22

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

........................

........................

........................

***Poznámka:*** *zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie, zákon ustanovuje len minimálny rozsah poskytnutého voľna, v kolektívnej zmluve je možné upraviť tento rozsah výhodnejšie*

***Z: umožňuje ust. § 140 ods. 3 Zákonníka práce***

# Článok 23

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

......................................................................................................

...................................................................................................... ................................. ....................................................................

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

.......................................................................................................

....................................................................................................... .......................................................................................................

***Poznámka:*** *konkretizovať prípady poskytnutia pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec daný ust. § 141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, a to jednak navýšením zákonom stanoveného minima pracovného voľna podľa § 141 ods. 2 písm. a) až i) Zákonníka práce a jednak rozšírením dôležitých prekážok v práci s poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy napr. z dôvodov starostlivosti o maloleté dieťa, starostlivosť o chorého rodiča, ak nežijú v spoločnej domácnosti, účasť na športových hrách a pod.*

*Okrem pracovného voľna s náhradou mzdy možno**v kolektívnej zmluve dohodnúť aj poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy, a to taktiež navýšením pracovného voľna poskytnutého podľa § 141 ods. 2 písm. a) až i) Zákonníka práce alebo uvedením iných vážnych osobných, rodinných a iných dôvodov, pre ktoré bude pracovné voľno bez náhrady mzdy poskytnuté*

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

# Článok 24

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške ............% jeho priemerného zárobku. ***Z: umožňuje ust. § 142 ods. 2 Zákonníka práce***

# Článok 25

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí používajú s jeho súhlasom na výkon práce vlastné náradie, vlastné zariadenie alebo vlastné predmety náhradu vo výške................. za týchto podmienok:

......................................................................................................................

......................................................................................................................

***Z: umožňuje ust. § 145 ods. 2 Zákonníka práce***

# Článok 26

Zamestnancovi nevzniká povinnosť hradiť náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie aj v týchto prípadoch

...................................................................................................................... ......................................................................................................................

***Poznámka:*** *dôvody uvedené v Zákonníku práce nie sú taxatívne, ale uvedené len*

*príkladne, z toho dôvodu je možné ich rozšíriť v kolektívnej zmluve*

***Z: umožňuje ust. § 155 ods. 6 Zákonníka práce***

# Článok 27

Pre zamestnancov, u ktorých častá zmena výkonu ich práce vyplýva zo zvláštnej povahy povolania, sú stanovené tieto podmienky na poskytnutie stravného:

......................................................................................................................

Výška stravného patrí zamestnancovi vo výške.......................

***Poznámka:*** *ide napr. o pracovné cesty, ktoré trvajú kratšie ako 5 hodín, teda zamestnancovi nevzniká nárok na stravné, ale z objektívnych dôvodov sa nemôže stravovať obvyklým spôsobom (napr. v závodnej jedálni)*

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

# Článok 28

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

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

# Článok 29

Výpovedná doba je ..................................

***Poznámka:*** *Vzhľadom na to, že zákon stanovuje minimálnu dĺžku výpovednej doby, je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť dlhšiu výpovednú dobu, resp. dohodnúť osobitné podmienky pre stanovenie jej dĺžky*

***Z: umožňuje ust. § 62 Zákonníka práce***

# Článok 30

Odstupné ustanovené v § 76 ods.1, ods.2 a ods.3 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

***Z: vychádza z ust. § 76 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z .z.***

***o výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 31

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške **x- násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. x)
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **x- násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

***Poznámka:*** *Zákonník práce ustanovuje odchodné vo výške priemerného mesačného platu, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok spravidla umožňuje navýšenie o jeden priemerný mesačný zárobok a zákon o výkone práce vo verejnom záujme umožňuje v podnikových kolektívnych zmluvách vyjednať ďalšie navýšenie o dva priemerné mesačné zárobky zamestnanca, t. j. odchodné môže byť vyplatené maximálne vo výške* ***4-násobku priemerného mesačného zárobku*** *zamestnanca.*

***Z: umožňuje § 76a ods.1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok***

# Článok 32

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

***Poznámka:*** *lehotu možno stanoviť aj v inom rozsahu, podľa dohody so zamestnávateľom.*

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

# Článok 33

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

***Poznámka:*** *v rámci korektných vzťahov medzi zamestnávateľom a odbormi je vhodné dohodnúť si lehotu na prípravu podkladov na odborovú kontrolu zo strany zamestnávateľa*

***Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce***

**Časť IV**

**Platové podmienky**

# Článok 34

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.

***Poznámka:***  *Zákon o odmeňovaní sa nevzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Vzťahuje sa len na zamestnancov, ktorí vykonávajú práce u zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona o odmeňovaní. Aj z tohto osobného rozsahu zákona sú vyňaté určité skupiny zamestnancov, a to zamestnanci uvedení v § 1 ods. 2 a 3 zákona o odmeňovaní. V prípade zamestnancov vyšších územných celkov (VÚC) alebo obce to znamená, že sú odmeňovaní podľa tohto zákona len vtedy, ak zastupiteľstvo VÚC alebo obce neschváli vlastný poriadok odmeňovania. Upozorňujeme na § 1 ods. 3 zákona o odmeňovaní, podľa ktorého mzdové podmienky zamestnancov VÚC a obcí* ***nesmú byť*** *podľa schváleného nového poriadku odmeňovania* ***nižšie*** *ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa zákona o odmeňovaní.*

*Vzhľadom na nie veľmi dobré praktické skúsenosti so mzdovými poriadkami, odporúčame VÚC, obciam a mestám postupovať podľa zákona o odmeňovaní.*

***Z: upravuje § 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 35

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.

***Poznámka:*** *navrhovaný text ponecháva naďalej priestor pre posúdenie možnosti započítania tzv. inej praxe zamestnávateľovi, avšak v záujme odstránenia možného subjektívneho prístupu zamestnávateľa k jednotlivým zamestnancom je vhodné presne stanoviť jej rozsah*

***Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 36

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

............................................................................................................. ............................................................................................................

***Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 a ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 37

1. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

.............................................................................................................

............................................................................................................

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. Osobný príplatok sa priznáva na dobu................ Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok môže prehodnotiť.

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

***Z: vyplýva z ust. § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 38

Príplatok za zmennosť je stanovený vo výške ..........................

***Poznámka:*** *príplatok za zmennosť sa poskytuje zamestnancom, ktorí vykonávajú práce striedavo vo viaczmennej prevádzke, resp. pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na ocenenie zvýšenej psychickej záťaže, je možné uviesť aj okruh týchto zamestnancov; v zákone je stanovený rozpätím 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z.*

***Z: umožňuje ust. 13 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí

50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

***Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 40

# Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleniek zamestnávateľ vyplatí vo výške.... a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí vo výške....

***Z: umožňuje ust. § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme***

# Článok 41

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi peňažná náhrada za stratu času vo výške ............ alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

***Z: umožňuje ust. § 96b Zákonníka práce***

# Článok 42

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

***Poznámka:*** *lehotu možno stanoviť aj v inom rozsahu napr. polročne, ročne podľa dohody so zamestnávateľom; prerokovanie čerpania mzdových prostriedkov možno*

*uskutočniť v rámci kontroly dodržiavania mzdových predpisov*

***Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce***

**Časť VI**

**Sociálna oblasť a sociálny fond**

# Článok 43

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 zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

***Z: umožňuje ust. § 152a Zákonníka práce***

# Článok 44

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

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

# Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou……… .....

***Poznámka:*** *konkretizovať formu, resp. formy podľa skutočných podmienok zamestnávateľa, napr. vo vlastnej jedálni, v jedálni inej organizácie, dovozom jedál, v reštauračnom zariadení, stravnými lístkami*

***Z: ukladá ust. § 152 ods. 1 Zákonníka práce***

# Článok 46

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

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

# Článok 47

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

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

# Článok 48

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas ........................................ .

***Poznámka:*** *napr. dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, dočasnej práceneschopnosti s povolenou vychádzkou, ošetrovania člena rodiny atď. V prípade práceneschopnosti odporúčame poskytovanie stravovania limitovať, teda nemalo by ísť o dlhodobú PN, ktorá môže trvať aj celý rok.*

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

# Článok 49

Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov.

***Z: umožňuje ust. § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č.***

***152/1994 Z.z. o sociálnom fonde***

# Článok 50

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok vo výške uvedenej v článku 47 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom na pracovisku, kde poskytovanie stravovania vylučujú podmienky výkonu práce alebo ktorým nemôže zabezpečiť stravovanie za podmienok uvedených v článku 45 tejto kolektívnej zmluvy.

***Poznámka:*** *napr. neexistencia vlastnej jedálne, nemožnosť dovozu stravy, neexistencia stravovacieho zariadenia v obci, resp. v blízkosti pracoviska, prípady havárií a porúch a pod.*

***Z: ukladá ust. § 152 ods. 6 Zákonníka práce***

# Článok 51

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom, ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce, bude poskytnutý príspevok najmä na ambulantné liečenie z prostriedkov sociálneho fondu vo výške .............€ . Podmienky poskytnutia a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

***Poznámka:*** *môže byť konkretizované aj percentuálnym podielom z povinného prídelu alebo ročných rozpočtovaných výdavkov sociálneho fondu*

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

# Článok 52

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

***Poznámka:*** *v zásadách sa konkretizuje druh služieb, napr. masáže, plaváreň atď.*

***Z: umožňuje ust. § 7 zákona č. 152 /1994 Z. z. o sociálnom fonde***

# Článok 53

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

***Poznámka:*** *príspevok na dopravu do zamestnania a späť možno poskytnúť všetkým zamestnancom alebo vybraným skupinám, napr. dochádzajúcim*

*z najvzdialenejších miest bydliska, sociálne slabým a pod. (bez ohľadu na výšku*

*priemerného mesačného príjmu a výšku cestovného)*

***Z: umožňuje ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde***

# Článok 54

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu v prípade úmrtia zamestnanca poskytne zamestnávateľ aj rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečoval pohreb zosnulého zamestnanca na základe písomnej žiadosti doloženej dokladmi o výdavkoch na pohreb.

***Poznámka:*** *v zásadách sa konkretizuje, či ide o návratnú alebo nenávratnú sociálnu výpomoc, stanovia sa prípady, v ktorých sa bude poskytovať sociálna výpomoc - napr. živelná pohroma, vykradnutie bytu, úmrtie v rodine, dlhodobá práceneschopnosť a pod., ďalej sa konkretizujú podmienky poskytnutia výpomoci - napr. dĺžka odpracovanej doby u zamestnávateľa, počet ručiteľov, doklady na preukázanie finančnej tiesne a pod., konkretizuje sa výška sociálnej výpomoci a v prípade návratnej výpomoci aj spôsob jej splácania*

*Sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia, poskytovaná z prostriedkov sociálneho fondu, ) vyplatená v úhrnnej výške najviac 2 000 eur za zdaňovacie obdobie je oslobodená od dane z príjmu.*

***Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a ust. § 5 ods. 7 písm. l) zák. č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu***

# Článok 55

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o

zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí: .............................................................

Podmienky pre poskytnutie príspevku a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

***Poznámka:*** *konkretizovať - napr. nákup rekreačných poukazov, organizovanie zájazdov, poskytovanie príspevku na dovolenku, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie atď.*

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

# Článok 56

Zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu zakúpi športové potreby:

............................................ ............................................,

ktoré bude zamestnancom zapožičiavať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

***Poznámka:*** *konkretizovať - napr. spací vak, stan, lyže a pod.*

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

# Článok 57

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary: .................................................. ..................................................

***Poznámka:*** *konkretizovať prípady, napr. pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku, viacnásobným darcom krvi a pod.*

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

# Článok 58

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom návratné peňažné pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

***Poznámka:*** *v zásadách sa konkretizujú*

* *účely poskytovania pôžičiek - napr. kúpa bytu - domu, prestavba bytu - domu, nákup bytového zariadenia a pod.,*
* *podmienky poskytnutia pôžičky - napr. dĺžka odpracovanej doby u zamestnávateľa, doklady, počet ručiteľov, doba splatnosti pôžičky, výška minimálnej mesačnej splátky a pod.,*
* *výška pôžičky - môže byť diferencovaná podľa účelu pôžičky*

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

# Článok 59

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

***Poznámka:*** *v zásadách konkretizovať prípady, na ktoré sa bude príspevok poskytovať*

*a jeho výšku*

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

# Článok 60

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

***Poznámka:***  *Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok spravidla upravuje minimálnu výšku príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, v podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie príspevku.*

# Článok 61

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

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

# Článok 62

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

***Z: : umožňuje ust. § 7 ods. 3 z .č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde***

# Článok 63

Sociálny fond sa tvorí:

* povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona

č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“), - ďalším prídelom vo výške ............... zo základu,

* z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

***Poznámka:*** *konkretizovať výšku prídelu, pričom Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na príslušný rok spravidla stanovuje minimálnu výšku ďalšieho prídelu, v podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť zvýšenie prídelu, maximum je 0,5%.*

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

# Článok 64

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

***Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 4 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde***

# Článok 65

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

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

# Článok 66

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

***Poznámka:*** *konkretizovať časový interval - napr. štvrťročne, polročne*

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

**VII.**

**Záverečné ustanovenia**

# Článok 67

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do................... 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.

***Poznámka:*** *podľa § 6 ods.1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní sa kolektívna zmluva musí uzatvoriť na dobu určitú, ak by takáto doba v zmluve nebola určená, predpokladá sa, že je uzatvorená na jeden kalendárny rok. Pokiaľ by zmluvné strany nechceli použiť tzv. automat predlžovania ako je uvedený v tomto článku (veľa zamestnávateľov má k takémuto zneniu výhrady), je možné uzatvoriť kolektívnu zmluvu i na viac rokov, napr. 2, 5 a pod. a počas doby jej účinnosti prípadné zmeny vyplývajúce z právnych predpisov, resp. zmeny, ktoré budú výsledkom dohody zmluvných strán, riešiť dodatkami v zmysle článku 68 tejto zmluvy.*

# Článok 68

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 69

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

# Článok 70

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

# Článok 71

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 72

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 73

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

***Upozornenie: Poznámky a zdôvodnenia k jednotlivým článkom kolektívnej zmluvy sa v kolektívnej zmluve neuvádzajú – ide len o našu pomôcku vyjednávačom pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy.***