

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

**Záhradnícke a rekreačné služby**  
zastúpená riaditeľom  
**PhDr. Ivanom Š A B O M**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia zamestnancov Záhradnícke a rekreačné služby**  
zastúpená predsedom závodného výboru  
**Ing. Martinom MAJLINGOM**  
(ďalej len ZV, ZO OZ)

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**

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávanía a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) pracovnoprávne vzťahy
- b) platové podmienky
- c) sociálna oblasť a sociálny fond
- d) pracovné podmienky a BOZP
- e) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na riaditeľa organizácie a všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

#### **Článok 4**

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

## **Časť II**

### ***Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy***

#### **Článok 5**

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

#### **Článok 6**

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

## **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu v sume ich priemerného zárobku.

## **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu.

## **Článok 9**

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.

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 10**

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

## **Článok 11**

Zamestnávateľ bude aktualizovať po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok, v ktorom stanoví organizačnú štruktúru ZAaRES-u. S organizačným poriadkom oboznámi všetkých zamestnancov.

## **Článok 12**

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

### **Článok 13 Pracovný čas**

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

### **Článok 14**

Pracovný čas je rozvrhnutý:

a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 7,00 hod. do 15,00 hod., alebo od 6,30 do 14,30.

b) pre zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom od 7,00 do 19,00

Vrátnici -informátori pracujú v dvojzmennej prevádzke. V dvojzmennej prevádzke je ustanovený týždenný pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Ich pracovný čas je od 06.00 hod do 13.15 hod a od 13.15 hod do 21.30 hod.

V prípade potreby je možné po dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom zmeniť začiatok a koniec pracovnej zmeny. Začiatok a koniec pracovnej zmeny je možné meniť aj na základe žiadosti zamestnanca. Zamestnávateľ tejto žiadosti vyhovie, pokiaľ to umožňujú prevádzkové dôvody zamestnávateľa.

### **Článok 15**

1) Prestávka na jedlo a oddych sa pri pracovnej zmene dlhšej ako šesť hodín poskytuje v rozsahu 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.

2) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

3) Tento odpočinok možno skrátiť až na 8 hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri nalievavých opravárenských prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov a pri mimoriadnych udalostiach. V iných prípadoch môže zamestnávateľ tento odpočinok skrátiť iba po dohode so zamestnancom

4) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku.

5) Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas podľa odseku 2, zamestnávateľ môže zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v týždni, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacoch odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

## **Článok 16 Práca nadčas**

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

1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovného času.

2) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods.2) až 4) Zákonníka práce a na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako 8 hodín.

3) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

4) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancom prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

5) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ju vykonával pri:

- a) opravárskych prácach
- b) mimoriadnych udalostiach a nalievavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo veľké hospodárske škody.

6) Zamestnávateľ sa môže dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 4) v rozsahu najviac 250 hodín

7) Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce nemožno nariadiť prácu nadčas. Prácu nadčas možno týmto zamestnancom dohodnúť výnimočne pri prácach podľa odseku 5.

## **Článok 17 Dovolenka**

1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.

2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je 6 týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky podľa odseku 1 patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

3) Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely dovolenky sa rozumie zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnancovi vzniká dňom, keď zamestnávateľovi písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu

4) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi na základe žiadosti čerpanie 1/2 dňa dovolenky.

5) Zamestnávateľ môže krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden deň za každú neospravedlnenú zmeškanú zmenu (pracovný deň).

## Článok 18 Výpovedná doba

Výpovedná doba je dva mesiace pre zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Ak je daná výpoveď zamestnávateľom zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 5 rokov, výpovedná doba je tri mesiace.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac (§ 62 ods.3 ZP)

## Článok 19 Odstupné

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) alebo f) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa *najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov*, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **troch** funkčných platov zamestnanca.

2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) c) *alebo f)* ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov, vyplatí

zamestnávateľ odstupné vo výške **štyroch** funkčných platov zamestnanca.

3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) alebo f) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov vo výške **piatich** funkčných platov zamestnancov.

4) Odstupné bude vychádzať zo všetkých odpracovaných rokov zamestnancov v zmysle napočítania, to znamená aj pri prerušení pracovného pomeru. Odstupné organizácia nevyplatí zamestnancom, ktoré už za odrobené roky od organizácie odstupné dostali.

5) Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu platu, ak sa s uvoľneným zamestnancom nedohodne inak.

6) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

7) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 6, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

## Článok 20 Odchodné

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

## Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a platových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 10 dní pred jej uskutočnením.

## Časť IV

### Platové podmienky

#### Článok 22

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

#### Článok 23

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba, od dosiahnutia veku 18 rokov.

#### Článok 24

Zamestnancovi za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí **plat**, ktorým je:

- a) tarifná plat
- b) osobný príplatok

a) **Tarifný plat** je plat vyplývajúca zo zaradenia zamestnanca:

- do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných činností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonanie

- ak zamestnanec vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce je zaradený do platových tried **2 až 11**

- ak zamestnanec vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné práce s prevahou fyzickej práce je zaradený do platových tried **1 - 4**

b) **Osobný príplatok**

- zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných výsledkov možno priznať osobný príplatok.

- limit osobného príplatku je do 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

- o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

- osobný príplatok sa mesačne prehodnocuje.



## Článok 25

Funkčný plat je súčet tarifného platu a osobného príplatku a:

- a) príplatku za riadenie
- b) príplatku za zastupovanie
- c) príplatku za prácu v sobotu, nedeľu a vo sviatok
- d) príplatku za prácu vo sviatok
- e) príplatku za prácu nadčas
- f) príplatku za zmenu
- g) príplatku za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vypláca plat v stanovenom termíne vždy k 9. dňu v mesiaci. Ak prípadne tento deň na sobotu, vyplatí plat v posledný pracovný deň, predchádzajúci tomuto dňu. Ak prípadne tento deň na nedeľu, vyplatí zamestnávateľ plat vždy v nasledujúci prvý pracovný deň.

## Článok 26 Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce, v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

*Počet zamestnancov*

2-7	<i>najmenej 5 %</i>
8-20	<i>najmenej 8 %</i>
nad 20	<i>najmenej 15 %</i>

## Článok 27 Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

## Článok 28 Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite viac ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných činností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

## **Článok 29**

### **Príplatok za prácu v sobotu, v nedeľu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v hodnote 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a, ods. 1 a § 122 ods. 1 Zákonníka práce.

## **Článok 30**

### **Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna. V tomto prípade príplatok zamestnancovi nepatrí. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

## **Článok 31**

### **Príplatok za prácu nadčas**

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu, zvýšená 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnanec so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú odpracovanú nadčasovú hodinu hodina náhradného voľna a za čas čerpania náhradného voľna príslušná časť funkčného platu.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa Článku 29 a 30. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

## **Článok 32**

### **Príplatok za zmennosť**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne 5,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

## **Článok 33**

### **Príplatok za sťažený výkon práce**

Zamestnancovi, ktorý vykonáva sťažený výkon práce patrí príplatok:

- a) Pálenie tiel nebožtíkov 10% podľa zák. č. 553/2003 § 11, ods. 5

### **Článok 34**

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na plný pracovný úväzok odmenu po odpracovaní min. 2 rokov pri príležitosti dožitia:

- 50 rokov veku vo výške 1 funkčného platu.
- 60 rokov odmenu vo výške 200,- €.

2) Zamestnanci pracujúci na skrátený pracovný úväzok majú nárok na alikvotnú časť podľa odseku 1).

### **Článok 35**

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

### **Článok 36**

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odovzdávať príspevky DDS vo výške a v lehote splatnosti spôsobom určeným zamestnávateľskou zmluvou za svojich zamestnancov, 2 % mesačne za každého zamestnanca z jeho vymeriavacieho základu pre sociálnu poisťovňu, za podmienok:

- a) zamestnanec má s DDS účastnícku zmluvu,
- b) zamestnanec je po skončení skúšobnej doby,
- c) zamestnanec si prispieva na DDS

### **Článok 37**

Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu zamestnancom podľa § 152a Zákonníka práce. Pre účely jednotného postupu pri uplatňovaní tohto zákona v podmienkach organizácie upravuje zamestnávateľ podmienky v internej smernici.

## **Časť V**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

### **Článok 38**

V súlade s ustanovením Zákonníka práce, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Vytvorí podmienky pre všetkých zamestnancov tak, aby predchádzal negatívnym dopadom na ich zdravie.

### **Článok 39**

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle Zákonníka práce právo výkonu kontroly ZV ZO nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## Článok 40

Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov ochrannými prostriedkami adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúcimi možné ohrozenie v zmysle vnútropodnikových smerníc o ochranných prostriedkoch.

## Článok 41

Zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce je povinný prerokovať bez zbytočného odkladu so zástupcami zamestnancov rozsah zodpovednosti a náhradu za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

## Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

### Článok 42

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške **70 %** denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

### Článok 43

1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere, stravovanie formou stravných lístkov.

Nárok na stravný lístok má zamestnanec v prípade:

- ak vykonáva prácu v pracovný deň viac ako 4 hodiny,
- ak vykonáva prácu, mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, v dňoch pracovného voľna a pracovného pokoja, ak v rámci takejto pracovnej zmeny bude prácu vykonávať viac ako 4 hodiny,
- ak plánovaná pracovná zmena zamestnanca trvá viac ako 11 hodín, poskytne zamestnávateľ ďalší stravný lístok na teplé hlavné jedlo,

Stravný lístok v hodnote	4,00 eur
Príspevok zamestnávateľa v hodnote	2,80 eur
Príspevok zo sociálneho fondu	0,50 eur
Zamestnanec hradí	0,70 eur

2) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie namiesto stravných lístkov na základe jeho žiadosti. Nárok na finančný príspevok má zamestnanec za rovnakých podmienok ako v prípade stravných lístkov. Finančný príspevok pozostáva zo súm:

príspevku zamestnávateľa	2,80 eur,
príspevku zo sociálneho fondu	0,50 eur,

#### **Článok 44**

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

#### **Článok 45**

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.

#### **Článok 46**

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“)
- ďalším prídélom vo výške 0,50 % zo základu.

#### **Článok 47**

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

#### **Článok 48**

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

#### **Článok 49**

Zamestnávateľ pri úmrtí zamestnanca (netýka sa sezónnych zamestnancov) poskytne služby poskytované krematóriom bezplatne. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel/manželka, rodič, druh/družka, dieťa, súrodenec) 50 % zľavu.

### **Časť VII Záverečné ustanovenia**

#### **Článok 50**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

## **Článok 51**

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

## **Článok 52**

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

## **Článok 53**

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

## **Článok 54**

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 01.01.2022 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

## **Článok 55**

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár v kópií zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

## **Článok 56**

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

V Banskej Bystrici 30. novembra 2021

.....  
Ing. Martin Majling  
predseda ZV ZO

.....  
PhDr. Ivan Šabo  
riaditeľ organizácie