

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 01.01.2026 do 31.12.2026

V súlade s ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až l) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zmluvné strany (ďalej len „Zákon o odmeňovaní“ alebo "OVZ"):

## Obec Limbach

so sídlom: SNP 55/51, 900 01 Limbach

IČO: 00 304 891

DIČ: 2020662160

Registrácia: rozpočtová organizácia evidovaná v Štatistickom registri organizácií vedenom Štatistickým úradom SR

v zastúpení: JUDr. Branislav Kalman, starosta obce

(ďalej len „zamestnávateľ“)

## Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ a MŠ Limbach,

so sídlom: Vinohradnícka 32, 900 01 Limbach

v zastúpení: Petra Czinegová, splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 01.12.2025

(ďalej len „zamestnávateľ“)

Zamestnávateľ a Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ a MŠ Limbach spolu aj len ako „Zmluvné strany“ alebo každý samostatne ako „Zmluvná strana“ uzatvárajú túto Kolektívnu zmluvu prerokovanú dňa 16.12.2025:

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) Kolektívna zmluva je v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZOVZ“), Zákona o odmeňovaní, Zákonníka práce a aktuálne platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona o odmeňovaní.
- (2) Kolektívna zmluva upravuje podmienky výkonu práce vo verejnom záujme v Obci Limbach s ohľadom na obsah čl. II Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, bližšie špecifikovanej v bode 1 tohto článku, najmä: postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy Zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, platové podmienky, BOZP, sociálna oblasť a sociálny fond.

Jej cieľom je udržať sociálny zmier, a preto Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že všetky ustanovenia tejto Kolektívnej zmluvy sa budú uplatňovať bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť a politickú príslušnosť zamestnanca.
- (4) Obsahom Kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme zamestnancami vo verejnom záujme.
- (5) Kolektívna zmluva vzťahuje na zamestnancov obce Limbach a netýka zamestnancov Základnej školy v Limbachu.

## **Článok 2**

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

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia zo dňa 01.12.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Petru Czinegovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 01.12.2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostu obce štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

## **Článok 3**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## **Článok 4**

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

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a skončí 31. decembra 2026. Ak nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy najneskôr do dňa skončenia platnosti tejto kolektívnej zmluvy, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa automaticky predlžuje o jeden rok, a to za rovnakých podmienok.

## **Článok 5**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

## **Článok 6**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

## **Článok 7**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

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

## **Článok 8**

### **Príplatky a odmeny**

#### **1. Príplatok za zmenu**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

#### **2. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

- (1) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

#### **3. Odmeny**

- (1) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
  - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
  - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

- (2) Odmena podľa odseku 1 písm. a) sa vypláca vo výplatnom termíne za mesiac máj vyplatené v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. b) sa vypláca vo výplatnom termíne za mesiac november v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. (§ 20 ods. 2 OVZ).
- (3) Odmena nebude vyplatená podľa odseku 1 tohto článku zamestnancovi, ktorý v priebehu jedného roka predchádzajúcemu kalendárnemu mesiacu, menej závažným alebo závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu alebo je v mimo evidenčnom stave.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí jubilejné odmeny zamestnancovi za odpracované roky u zamestnávateľa Obec Limbach. Jubilejné odmeny budú vyplatené nasledovne:
- |                         |       |
|-------------------------|-------|
| a) za 5 rokov vo výške  | 100 € |
| b) za 10 rokov vo výške | 200 € |
| c) za 15 rokov vo výške | 300 € |
| d) za 20 rokov vo výške | 400 € |
| e) za 25 rokov vo výške | 500 € |
| f) za 30 rokov vo výške | 600 € |
| g) za 35 rokov vo výške | 700 € |
| h) za 40 rokov vo výške | 800 € |
| i) za 45 rokov vo výške | 900 € |
- (5) Jubilejná odmena sa vypláca vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom zamestnanec uvedené jubileum dosiahol.
- (6) Jubilejná odmena nebude vyplatená podľa odseku 4 zamestnancovi, ktorý v priebehu jedného roka predchádzajúcemu kalendárnemu mesiacu, v ktorom zamestnanec dosiahol jubileum, menej závažným alebo závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu alebo je v mimo evidenčnom stave.

## Článok 9

### Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne. Termín splatnosti mzdy je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho kalendárneho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku, ak o to požiadal. Mzda, ktorá je vyplácaná zamestnancom v hotovosti musí byť vyplatená najneskôr v deň výplatného termínu zamestnávateľa. V prípade, ak deň na výplatu mzdy pripadá na víkend, alebo sviatok, zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mzdu v hotovosti najneskôr v deň pred víkendom, alebo sviatkom.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca, ktorý sa stal členom odborovej organizácie v zmysle predloženej prihlášky, mu z čistej mzdy odvádzať v prospech odborovej organizácie vo výške 0,50% na účet odborovej organizácie

## **Článok 10**

### **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- (2) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- (3) Zamestnancovi patrí 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 nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (4) Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## **Článok 11**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, v ktorej má zamestnanec uzatvorenú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať a odvádzať zamestnancom, v prípade, ktorí majú uzatvorenú zmluvu o DDS príspevok vo výške 2% z dosiahnutej zúčtovanej hrubej mzdy za príslušný kalendárny mesiac, ak o to zamestnanec prejaví záujem. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (4) Zamestnanec nemá nárok na uvedený príspevok Zamestnávateľa na DDS počas plynutia skúšobnej doby; ak do termínu vyúčtovania zamestnanec ukončí pracovný pomer, alebo zruší zmluvný vzťah k DDS; a ak zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR.

## **Článok 12**

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

## **Článok 13**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ako aj a v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

## **Článok 14**

### **Dovolenka na zotavenie**

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (2) Dovolenka zamestnancov uvedených v § 103 odsek 3 Zákonníka práce v aktuálnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **Tretia časť**

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

## **Článok 15**

### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 5 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 5 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## **Článok 16**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

## **Článok 17**

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

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

## **Článok 18**

### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborej organizácie vytvoriť priaznivé podmienky na činnosť poskytovaním miestností na schôdze, porady, školenia a obdobné činnosti ZO. Ako aj priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborej organizácie a kontakt na predsedu odborej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

- (3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho požiadanie pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky a na účasti zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP).

## **Článok 19**

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

- (1) Rozsah a záväzky zamestnávateľa vyplývajúce zo ZP a inej legislatívy sú uvedené v prílohe č.2.
- (2) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

## **Článok 20**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## **Článok 21**

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

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP),
  - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
  - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
  - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
  - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
  - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
  - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
  - l) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii( §30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.).

## **Článok 22**

### **Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

## **Článok 23**

### **Zdravotná starostlivosť**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z ),
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
  - c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
  - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
    - od prvého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z.),
    - od jedenásteho dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 1 písm. b) zákona č. 462/2003 Z. z.).
  - e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

## **Článok 24**

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

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude zamestnancom vyplácať príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a ZP aj v prípade, že bude zamestnávať menej ako 50 zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne osamelým zamestnancom s deťmi do 9 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky. Nárok na poskytnutie pracovného voľna podľa tohto odseku zamestnanec preukazuje čestným vyhlásením, v ktorom potvrdí splnenie podmienky osamelého zamestnanca. Zamestnávateľ je oprávnený pravdivosť údajov uvedených v čestnom vyhlásení primeraným spôsobom preveriť. V prípade, ak sa preukáže, že čestné vyhlásenie bolo nepravdivé, je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi finančné prostriedky vyplatené ako náhrada platu za poskytnuté pracovné voľno. Ak pominú dôvody, na základe ktorých bol zamestnanec považovaný za osamelého zamestnanca, je zamestnanec povinný túto skutočnosť neodkladne písomne oznámiť zamestnávateľovi.

## **Článok 25**

### **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55 % ceny jedla zabezpečovaného zamestnávateľom. Zamestnancom, ktorým zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie, poskytuje zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a to pri nároku na poskytnutie finančného príspevku vo výške 1,11 Eur/deň. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v súlade s § 152 odst.6 ZP ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom, ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu.
- (5) Zamestnanci Materskej školy a Školskej jedálne majú nárok na finančný príspevok aj v prípade, ak z technických príčin nie je možné zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení – Školská jedáleň, alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.

- (6) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie v mieste pracoviska zamestnancov a to v Školskej jedálni alebo vo výdajni školskej jedálne Materskej školy zamestnancom zamestnávateľa v súlade s právnymi a hygienickými predpismi.
- (7) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom Obecného úradu stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie.
- (8) Výška hodnoty stravného lístka pre zamestnancov stravujúcich sa v školskej jedálni sa riadi aktuálnym VZN Obce Limbach v danom období.
- (9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v čase prázdnin (v prípade odstávky školskej jedálne), ktorý odpracuje pracovný čas dlhšie ako štyri hodiny, finančný príspevok na stravu v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
- (10) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa – Školskú jedáleň, poskytne sa mu finančný príspevok na stravovanie vo výške uvedenej v ods. 3 a 4.

## **Článok 26**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

**Článok 27**  
**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelenom vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelenom vo výške 0,5 %.
- (2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom je v prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

**Štvrtá časť**

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

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Limbachu dňa.....

V Limbachu dňa .....

.....  
Základná organizácia OZ PŠaV  
na Slovensku pri ZŠ a MŠ Limbach  
Petra Czinegová – predseda

.....  
Obec Limbach  
JUDr. Branislav Kalman – starosta

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

**a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
2. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
3. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
4. zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
5. dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
6. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
7. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
8. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
9. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
10. odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
11. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
12. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
13. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
14. na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
15. zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
16. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
17. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
18. určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

**b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
  1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  2. o dôvodoch prechodu,
  3. o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  4. o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
  5. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
  6. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
  7. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

8. pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania,
9. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
10. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
11. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
12. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt'ročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
7. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
10. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
11. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
12. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
13. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
14. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
15. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
16. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
17. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
18. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
19. a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
20. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
21. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
22. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP),

23. zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.),
24. určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
25. plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.).

**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu****Článok 1****Všeobecné ustanovenia**

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a:
- (2) Hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (3) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
- (4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- (7) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť ďalšie výdavky zo SF, ktoré nie sú uvedené v tejto prílohe č. 3 ku KZ s odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – referent personálneho a mzdového referátu a predseda odborovej organizácie.

**Článok 2****Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026****Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026**

|                                          |          |
|------------------------------------------|----------|
| - povinný príděl vo výške 1%             | 5000,00  |
| - ďalší príděl podľa §3 odst.1b          | 2500,00  |
| - zostatok SF z predchádzajúcich rokov   | 11694,41 |
| - splátok pôžičiek poskytnutých          | 0,00     |
| - splátky návratných sociálnych výpomocí | 0,00     |
| - iné príjmy                             | 0,00     |

Spolu: **19194,41**

## **Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026**

|                                                         |         |
|---------------------------------------------------------|---------|
| - stravovanie zamestnancov                              | 4400,00 |
| - ročná odmena                                          | 3600,00 |
| - doprava do zamestnania a späť                         | 1820,00 |
| - kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť | 1200,00 |
| - poukážky                                              | 0,00    |
| - finančné dary                                         | 900,00  |

Spolu: **11920,00**

### **Článok 3**

#### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

##### **(1) Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom (§152 ZP odst.6) finančný príspevok 1,11 Eur/odpracovaný deň za podmienok dohodnutých v Kolektívnej zmluve.

##### **(2) Ročná odmena**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11. príslušného kalendárneho roku najmenej 6 mesiacov odmenu v sume najmenej 100 eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba a zamestnancom v mimo evidenčnom stave. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november príslušného kalendárneho roku.

##### **(3) Príspevok na dopravu do zamestnania a späť**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí majú pobyt mimo miesta výkonu práce príspevok na dopravu štvrťročne (v mzde za marec, jún, september a december) do zamestnania a späť vo výške Eur:

- |                     |       |
|---------------------|-------|
| a) do 10 km         | 25,00 |
| b) do 20 km vrátane | 35,00 |
| c) 21 km a viac     | 55,00 |

##### **(4) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť**

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne peňažný príspevok:

- na úhradu nákladov pri spoločenských stretnutiach a aktivitách, napríklad pri príležitosti výletov, mikulášskeho posedenia, max. vo výške 10,00 Eur/osoba ročne,
- na divadelné predstavenie, kultúrne, alebo športové podujatie do výšky 30,00 Eur ročne, po predložení dokladu o úhrade

##### **(5) Finančné dary**

Z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa viac ako 5 rokov príspevok pri životnom jubileu nasledovne:

- pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 100,00 EUR,
- pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 100,00 EUR,

Finančný príspevok je splatný zamestnancovi, ktorý je v evidenčnom stave v príslušnom kalendárnom mesiaci, na ktorý pripadá životné jubileum.

- c) za bezplatné darcovstvo krvi a kostnej drene vo výške 20 EUR za odber,
- d) za záchranu života vo výške 100,00 EUR.

Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ.

V Limbachu dňa.....

V Limbachu dňa .....

.....  
Základná organizácia OZ PŠaV  
na Slovensku pri ZŠ a MŠ Limbach  
Petra Czinegová - predsedkyňa

.....  
Obec Limbach  
JUDr. Branislav Kalman – starosta