

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov obce Limbach pri výkone práce vo verejnom záujme

Zmluvné strany:

- 1. Obec Limbach zastúpená jej starostkou obce Bc. Adrianou Čechovičovou (ďalej len „zamestnávateľ“)**
a
- 2. Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku zastúpená jej splnomocnenou predsedníčkou Mgr. Máriou Baginovou (ďalej len „odborová organizácia“)**

uzatvárajú

v súlade s ustanovením § 1 ods. 1 písm. b/ zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), v zmysle § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde všetko v znení neskorších predpisov

túto

kolektívnu zmluvu

v nasledovnom znení:

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmierny, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnancov obce Limbach a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
- platové podmienky a dovolenka zamestnancov,
- sociálna oblasť, stravovanie, tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorých pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou.
2. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 4

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
2. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej zamestnaneckú radu (predseda, tajomník a hospodár) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 7

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie, týkajúce sa pracovných, pracovnoprávných a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle Zákonníka práce prerokovať so zástupcami odborovej organizácie u zamestnávateľa všetky opatrenia, ktorých povinné prerokovanie so zástupcami odborovej organizácie u zamestnávateľa ustanovuje Zákonník práce alebo iný osobitný zákon.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky

Článok 8

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

Článok 9

1. Zamestnávateľ prerokuje každú rozsiahlejšiu zmenu platného organizačného poriadku s odborovou organizáciou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti, poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a úrovne BOZP na pracoviskách vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

Článok 10

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak budú takto vykonané zmeny v pracovnom poriadku alebo takto vydaný pracovný poriadok neplatné.

Článok 11

1. Pracovný pomer sa uzatvára na určitú dobu najviac na dva roky so skúšobnou dobou najviac tri mesiace.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve a vzťahujú sa na ňu príslušné ustanovenia Zákonníka práce (najmä § 52).

Článok 12

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi alebo vykonáva prácu pri plnení povinností v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Pracovný čas zamestnanca je ustanovený na 37 a ½ hod. týždenne, pracovný čas zamestnanca v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hod. týždenne.
3. Do pracovného času sa 30 minútová prestávka na odpočinok a na jedenie nezapočítava.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca.
5. Pracovný čas **zamestnancov v materskej škole a v základnej škole** je rozvrhnutý špecificky podľa potrieb materskej a základnej školy. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
6. Pracovný čas zamestnancov obce Limbach je rozvrhnutý na 5 pracovných dní v týždni. Pracovný čas zamestnancov obce Limbach, ktorí pracujú na kratší pracovný čas ako je ustanovený týždenný pracovný čas alebo pracujú v rámci režimu domáckej práce, či telepráce, nemusí byť rozvrhnutý pracovný čas na všetky pracovné dni v týždni pričom

- v prípade potreby môže byť rozvrhnutý aj na víkend v zmysle pracovnej zmluvy alebo dohody so zamestnancom.
7. Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti: upratovačky a údržbári.
 8. Vedúci zamestnanec zodpovedá za evidenciu dochádzky a kontroluje dodržiavanie a využívanie pracovného času svojich podriadených zamestnancov.
 9. V pracovnom čase je zamestnanec povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku. To neplatí pre zamestnanca pracujúceho v režimoch domácka práca (tzv. home-office) alebo telepráca, ktorý sa zdržiava doma alebo na mieste dohodnutom v pracovnej zmluve. Zároveň, každý zamestnanec je povinný dodržiavať platné právne predpisy, interné predpisy o BOZP, ako aj pokyny svojich priamych nadriadených.
 10. Zamestnanec môže opustiť pracovisko v pracovnom čase (okrem prestávky na odpočinok, na jedenie alebo za účelom návštevy lekára) len s predchádzajúcim súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca.
 11. Zamestnanec je povinný oznámiť bez zbytočného odkladu dôvod neprítomnosti v práci. Neskorý príchod do práce, predčasný odchod z práce a každé opustenie pracoviska z pracovných alebo mimopracovných dôvodov je zamestnanec povinný zaznamenať v elektronickom dochádzkovom systéme. Pokiaľ však zamestnávateľ nemá elektronický dochádzkový systém alebo je nefunkčný, tak zamestnanec má povinnosť to oznámiť svojmu nadriadenému a zaznamenať to do knihy príchodov a odchodov, alebo do obdobnej dochádzkovej knihy určenej na tento účel príslušným interným predpisom.
 12. Pri opustení pracoviska z pracovných dôvodov dáva súhlas priamy nadriadený zamestnanec, v jeho neprítomnosti zastupovaním poverený zamestnanec resp. prednosta úradu. Opustenie pracoviska z mimopracovných dôvodov (lekárske vyšetrenie, sprevádzanie maloletého dieťaťa k lekárovi) je možné len so súhlasom nadriadeného, a to hlavne na základe žiadanky o pracovné voľno. Zamestnanec potvrdenú žiadanku odovzdá bezodkladne, najneskôr však na konci mesiaca, s pracovným lístkom.
 13. Za celodennú služobnú cestu a ospravedlnenú neprítomnosť v práci (celodenné lekárske vyšetrenie, PN, dovolenka, neplatené voľno, a pod.) sa započítava 7,5 hodín s výnimkou čerpania náhradného voľna, kedy sa započítava taký počet hodín, aký prislúcha podľa rozvrhnutia pracovného času v jednotlivých dňoch uvedeného v ods. 2.
 14. Zamestnanec je povinný využívať určený pracovný čas na vykonávanie prác vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru a dodržiavať prestávku na odpočinok a jedenie. Počas prestávok na odpočinok a jedenie sa môže zamestnanec vzdialiť z pracoviska. Zamestnanec je povinný vykonávať práce podľa pracovnej náplne od začiatku pracovného času až do jeho skončenia.
 15. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom zo strany zamestnávateľa poskytnuté nad rámec Zákonníka práce v prípade starostlivosti o dieťa mladšie ako 15 rokov z dôvodu prekážok na strane zamestnanca v rozsahu jeden deň za kalendárny štvrtýrok.
 16. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
 17. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení,

- ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
18. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady jeho mzdy aj z dôvodov v rozsahu stanovenom v § 141 ods. 2 Zákonníka práce.
 19. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť zamestnávateľ zamestnancovi len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov okrem prípadov uvedených v § 94 ods. 3 a 4 Zákonníka práce.
 20. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
 21. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na aferéze a na darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí na nevyhnutne potrebný čas a to za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere, pokiaľ tieto skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.
 22. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
 23. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie pôsobiacej u tohto zamestnávateľa, ako aj na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou, a to v nevyhnutnom rozsahu, pokiaľ túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
 24. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca **dlhodobo** na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu vtedy nepatrí.
 25. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom 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 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.
 26. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami odborovej organizácie nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.
 27. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, pričom zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas (vrátane nariadenej a aj dobrovoľnej práce nadčas) najviac v rozsahu 400 hodín.
 28. Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri:
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,

- b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.
29. Ak si zamestnanci z dôvodu pracovnej vyťaženia nemôžu vybrať náhradné voľno za prácu nadčas, tak im bude táto práca nadčas preplatená.
30. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 13

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 ods. 3 Zákonníka práce v aktuálnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % patrí zamestnancovi **odchodné** vo výške dvoch funkčných plátov /§ 76a ods. 1 Zákonníka práce/, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
2. Pri skončení pracovného pomeru po priznaní predčasného starobného dôchodku patrí zamestnancovi **odchodné** vo výške dvoch funkčných plátov /§ 76a ods. 2 Zákonníka práce/, ak mu bol priznaný uvedený dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
3. **Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca** bude vo vyššej percentuálnej sadzbe, a to **80% denného vymeriavacieho základu** zamestnanca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, sa zamestnávateľ zaväzuje pri skončení pracovného pomeru mu vyplatiť **odstupné najmenej** (minimálne) v sume:
 - a) dvojnásobku funkčného plátu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku funkčného plátu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku funkčného plátu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku funkčného plátu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec

- stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné najmenej** (minimálne) v sume:
- a) dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
 - e) šesťnásobku funkčného platu zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov.
6. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 4. a 5. tohto článku sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
7. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume najmenej **desaťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
7. V zmysle § 76 ods. 7 Zákonníka práce zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi **odstupné** aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 4 až 7 tohto článku, a to vo výške na ktorej sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom, maximálne však do výšky **sedemnásobku** funkčného platu zamestnanca.

Časť IV **Platové podmienky**

Článok 15

1. Zamestnávateľ vyplatí mzdu zamestnancom obce vo výplatnom termíne, ktorý je do **10. toho dňa** nasledujúceho mesiaca.
2. Odmeňovanie zamestnancov obce je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (s výnimkou určenia platu starostovi, zástupcovi starostu a hlavného kontrolóra obce podľa osobitného predpisu).
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom obce jednorazovú finančnú odmenu za pracovné zásluhy pri dovŕšení 50 rokov veku a to vo výške celého funkčného platu za splnenej podmienky mať odpracovaných aspoň desať rokov u zamestnávateľa. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. c) zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyčlení príslušné čiastky z objemu mzdových prostriedkov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi obce, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej šesť mesiacov **odmenu** podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume **najmenej 100 eur**, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká

zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

5. Zamestnávateľ v roku 2022 poskytne zamestnancovi obce odmenu aspoň v minimálnej výške, pokiaľ tak bude ustanovovať kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2022 a za podmienok v nej priamo stanovených.
6. Zamestnávateľ poskytne raz ročne každému zamestnancovi obce, ktorý nebýva v obci Limbach a jeho pracovný pomer trvá najmenej šesť mesiacov, jednorazový **príspevok na cestovanie** vo výške **70,-euro / ročne**.

Časť V

Sociálna oblasť, stravovanie a sociálny fond

Článok 16

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom materskej školy, základnej školy a školského klubu detí **stravovanie** prostredníctvom školskej jedálne. Zamestnanci obecného úradu, okrem zamestnancov uvedených v prvej vete, budú mať zabezpečené stravovanie formou stravovacích poukážok (tzv. gastrolístkov) alebo vo forme finančného príspevku na stravovanie v zmysle § 152 Zákonníka práce a v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie v sume najmenej vo výške uvedenej v zmysle § 152 ods. 3, 4 alebo 8 Zákonníka práce (t. j. najmenej 55% z minimálnej hodnoty stravovacej poukážky) a plus príspevok zo sociálneho fondu pre zamestnancov obecného úradu.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zamestnancom, ktorí si čerpajú náhradné voľno, ako aj zamestnancom, ktorí pracujú mimo rozvrhnutého pracovného času uvedeného v článku 12 tejto kolektívnej zmluvy.
4. **Sociálny fond pre zamestnancov obce** sa bude tvoriť v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v aktuálnom znení nasledovne:
 - povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - ďalším prídelom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
5. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je jeho správcom. Prostriedky sociálneho fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním sociálneho fondu.
6. Tvorbu, výšku, použitie a podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je **najmenej 2 percentá** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
8. Pri úmrtí zamestnanca sa jeho pozostalým poskytne z prostriedkov zamestnávateľa jednorazový **príspevok na pohreb vo výške 300,- €**, plus zamestnávateľ zaobstará smútočný veniec v max. sume **do 50 euro**.

9. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu alebo rekreačné poukazy na základe ich žiadostí a za podmienok uvedených v §152a Zákonníka práce
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom **príspevok na športovú činnosť ich dieťaťa** za podmienok uvedených v §152b Zákonníka práce.
11. Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na **potreby tehotných žien**, ako aj žien a mužov starajúcich sa o deti, pričom je povinný v zmysle § 164 Zákonníka práce vyhovieť ich žiadostiam o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Toto ustanovenie sa v zmysle § 165 Zákonníka práce vzťahuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení.
12. **Matke, ktorá dojčí svoje dieťa**, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci aj osobitné prestávky na dojčenie a to za podmienok uvedených v § 170 Zákonníka práce. Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume priemerného zárobku dotknutej ženy.
13. Zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca poskytne zamestnancovi **jeden deň neplateného voľna navyše** v príslušnom kalendárnom roku.

Časť VI **Záverečné ustanovenia**

Článok 17

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 01.10.2021 do 31.12.2022**. Jej platnosť sa následne vždy **automaticky predlžuje** na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy; pričom táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy **do 15 dní odo dňa jej podpísania**.
3. Zamestnávateľ oboznámi novoprijatého zamestnanca s kolektívnou zmluvou a s jej dodatkami do vždy do piatich pracovných dní odo dňa uzatvorenia pracovnej zmluvy.
4. 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 protistrany.
5. Táto kolektívna zmluva sa môže meniť a dopĺňať len vo forme očíslovaných dodatkov k nej, s ktorými musia súhlasiť všetky zmluvné strany. Zmeny vo forme očíslovaných dodatkov ku kolektívnej zmluve prijaté zmluvnými stranami sú platné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami a účinné až dňom nasledujúcim po dni ich zverejnenia na úradnej tabuli obce.
6. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov.
7. Táto kolektívna zmluva je povinne zverejnenou zmluvou podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších právnych predpisov, a preto táto kolektívna zmluva **nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia** na úradnej tabuli obce.

8. Táto kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení.

V Limbachu, dňa ^{29. 9.}.....2021



.....
za zamestnávateľa:

Bc. Adriana Čechovičová

^{Mgr. j.}
.....
za odborovú organizáciu:

Mgr. Mária Baginová