

Kolektívna zmluva na rok 2023

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany

medzi:

Obec HRADIŠTE

v zastúpení **Nataša Iskrová**,
starostka obce (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

**Základnou organizáciou Slovenského odborového zväzu verejnej správy
(SLOVES)**

Základná organizácia MÁLINEC

v zastúpení **Martinou Rogožníkovou**
Predsedníčkou Základnej organizácie

na druhej strane uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

ktorá je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju zastupujú. Kolektívna zmluva vyplýva z ust. § 2 ods. 3 písm a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (úplné znenie zák. č. 357/2001 Z.z. ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zák. č. 519/1991 Zb., zák.č.54/1996 Z.z.,zák.č.209/2001, Z.z. a zák.č. 553/2003 Z.z.).

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- ⑩ Postavenie odborových a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- ⑩ Pracovnoprávne vzťahy
- ⑩ Mzdové podmienky
- ⑩ Ochrana práce
- ⑩ Sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II.
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa o kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, v zmysle ust. § 2 ods.2 a §5 ods.3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní ako aj z ust. §11 a §§ 229 až 232 Zákonníka práce.

Článok 6

Predstavitelia zamestnávateľov sa budú podľa potreby stretávať so ZO s cieľom riešiť problémy, týkajúce sa obidvoch strán. Styk medzi ZO a zamestnávateľmi sa bude konať spravidla písomne, t.j. na podklade písomných materiálov – žiadosti, oznámenia, vyjadrenia a pod.

ZO bude prizvaní na pracovné porady zamestnávateľa za účelom vzájomnej výmeny informácií, týkajúcich sa zamestnancov obce. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné normy, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, ktoré sú určené v ZP, v zákone o výkone prác a v zákone o odmeňovaní predloží na pripomienkovanie ZO SLOVES (Čl.4 Základných zásad Zákonníka práce ako ja ust. §237 a §238 Zákonníka práce).

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zástupcovi zamestnancov v súlade s § 136 ods. 1 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na vykonanie úkonov vo všeobecnom záujme, t.j. výkon odborárskych funkcií, účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách, ako aj na vykonanie nutných administratívnych a technických prác, spojených so zabezpečením odborárskych záležitostí zástupcu zamestnancov.

Článok 8

Zamestnávateľ podľa svojich možností bezplatne poskytne ZV priestory na pracovisku s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 9

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborových organizácií na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborevej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Na účty základnej organizácie SLOVES poukáže členské príspevky vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena.

Časť III. **Pracovnoprávne vzťahy**

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZO SLOVES v zmysle ust. § 237 ods.2 písm. c) a d) Zákonníka práce.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov parí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

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

a) Pracovné voľno s náhradou mzdy:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Ⓢ pri vlastnej svadbe | 2 dni |
| (z toho jeden deň na svadobnom obrade) | |
| Ⓢ na svadbe dieťaťa alebo rodiča | 1 deň |
| Ⓢ pri úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dieťaťa | |
| (z toho jeden deň na pohrebe) | 3 dni |
| Ⓢ pri úmrtí rodičov, súrodencov zamestnanca, rodičov a súrodencov manžela, manželky | 2 dni |
| + 1 deň pokiaľ obstaráva pohreb | |
| Ⓢ pri úmrtí inej osoby, pokiaľ žila s pracovníkom v spoločnej domácnosti, a účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka pracovníka alebo jeho manželky | |
| + 1 deň pokiaľ obstaráva pohreb | 1 deň |
| Ⓢ nevyhnutne potrebné obdobie členom organizácie delegácií, ktoré určí ZO SLOVES po dohode so zamestnávateľom na pohreb spolupracovníka | |
| Ⓢ prevoz manželky zo zdravotníckeho zariadenia po narodení dieťaťa | 1 deň |
| Ⓢ na presťahovanie pracovníka materiálne a organizačne: | |
| Ⓢ v rámci vlastnej obce | 1 deň |
| Ⓢ do inej obce | 2 dni |
| Ⓢ pri účasti zamestnancov, poverených výborom ZO SLOVES na prerokovaní Kolektívnej zmluvy na nevyhnutnú dobu a účasť na rokovaní KZ | |
| Ⓢ zamestnávateľ uvoľní na základe pozvánky alebo iného dokladu člena ZO SLOVES na zasadnutie vyšších odborových orgánov na čas nevyhnutný na tomto zasadnutí. | |
| Ⓢ na diagnosticko – preventívnu prehliadku zamestnanca | 1 deň |

- ⑩ darcovi krvi, ktorý sa podrobil odberu krvi 1 deň
- ⑩ zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna

b) Neplatené pracovné voľno

- ⑩ nad rozsah platných predpisov, ak to vyžaduje pracovník v súvislosti so zvyšovaním si svojej kvalifikácie a vo svojom vlastnom záujme, po odsúhlasení zamestnávateľom
- ⑩ zamestnancom organizácie po vyčerpaní zákonnej dovolenky na riešenie jeho vlastných problémov v nevyhnutnom rozsahu, po odsúhlasení zamestnávateľom.

Vznik a zánik pracovného pomeru

Článok 16

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, zákona o odmeňovaní, pokiaľ v ďalších odsekoch tejto KZ nie je uvedené inak.

Zamestnávateľ najneskôr v deň nástupu do zamestnania so zamestnancom uzatvorí písomnú zmluvu, ktorej prílohu tvorí oznámenie o výške a zložení funkčného platu. Súčasne podá informáciu o platovom zaradení a rozsahu pohyblivej zložky a podmienkach ich priznania.

Skončenie pracovného pomeru sa uskutočňuje v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

V prípade uzatvorenia pracovnej zmluvy so zamestnancom, ktorého odmeňovanie bude viazané na plnenie podmienok zo Zmluvy uzatvorenej s inými organizáciami (mzdy refundované z dotácií) nemusí zamestnávateľ dodržiavať ustanovenie §48 ods. 2 ZP, t.j. ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní druhu prác, ktoré sú viazané na vykrytie celej doby pracovného pomeru hore uvedeného – napríklad: koordinátor MOS, terénny sociálny pracovník, terénny pracovník, pracovníci komunitného centra.

Článok 17

Zamestnávateľ vopred, najneskôr 3 mesiace informuje ZO SLOVES a prerokuje s ním pripravované štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, pri ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov a z nich vyplývajúci sociálnym dôsledkom na zamestnancov. Konkrétne návrhy výpovedí dané zamestnancom predloží zamestnávateľ na prerokovanie výboru ZO SLOVES najneskôr 30 dní pred začiatkom plynutia výpovednej lehoty.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa §76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu (Časť II. ods. 4. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok).

Ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov, odstupné podľa predchádzajúceho odstavca sa zvýši o sumu jedného funkčného platu.

Ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 25 rokov, odstupné podľa predchádzajúceho odstavca sa navýši o sumu dvoch funkčných plátov.

Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť.

Článok 19

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu. (Časť II. Bod 5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok).

Článok 20

Ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, odchodné podľa predchádzajúceho článku sa navýši o sumu jedného funkčného platu.

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, určenom u zamestnávateľa pre výplatu mzdy, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

Zamestnávateľa a zástupca zamestnancov sa zhodujú v tom, že vo všetkých prípadoch znižovania počtu zamestnancov bude prihliadnuté:

- a) ku kvalifikačným predpokladom, nadobudnutej praxi a schopnostiam zamestnanca
- b) k ochrane nasledovných kategórií zamestnancov
 - ⑩ osamelí zamestnanci, ktorí sa starajú o deti do 15 rokov veku
 - ⑩ zamestnanci nad 50 rokov veku, ak u nich neprichádza do úvahy nárok na riadny starobný dôchodok.

Článok 23

Ak bude nevyhnutné prikrčiť k zníženiu počtu zamestnancov, bude prednostne rozviazaný pracovný pomer so zamestnancami, ktorí:

- a) závažne porušili pracovnú disciplínu v období posledných 6 mesiacov a boli na to písomne upozornení
- b) naplnia termínované úlohy, boli na to posledných 12 mesiacov upozornení a v stanovenom čase k zlepšeniu nedošlo

c) dosiahli nárok na starobný dôchodok.

Článok 24

Zamestnávateľ umožní zamestnancom zvýšiť, resp. prehĺbiť si kvalifikáciu v súvislosti s vykonávanou prácou, ak to vyžaduje ich pracovné zaradenie, a absolvovať skúšky spôsobilosti podľa osobitných predpisov. Poskytne im pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu, určenom v § 140 ZP.

Zamestnávateľ školských zariadení, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu na vysokej škole v súlade so zákonom o odmeňovaní a vyhláškou č. 41/ 1996 Z.z. o pedagogickej spôsobilosti a majú so zamestnávateľom uzatvorenú dohodu podľa § 140 ZP, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy len v poslednom ročníku štúdia.

Článok 25

Výbor ZO SLOVES uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako ja záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor ZO zamestnávateľovi tri dni pred jej uskutočnením.

Časť IV. **Platové podmienky**

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Podľa tohto zákona sú odmeňovaní len v prípade, že Obecné zastupiteľstvo neschváli vlastný poriadok odmeňovania. Mzdové prostriedky zamestnancov podľa tohto nesmú však byť nižšie, ako ich posledný priaznivý funkčný plat, ktorý musí byť zosúladený so zákonom o odmeňovaní.

Článok 27

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti (ust. §6 ods. 2 zákona o odmeňovaní).

Článok 28

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätie najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 29

Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom vyšší tarifný plat ako by bol určený podľa zákona o odmeňovaní po splnení nasledovných podmienok:

a) zamestnanec, ktorý vykonáva úlohy územnej samosprávy, patri zvýšenie tarifného platu o 15% podľa § 7 ods. 7 zákona o odmeňovaní. Zvýšenie tarifného platu a určí pevnou sumou zaokrúhlené na celé eurá na hor.

Článok 30

Výška osobného príplatku je závislá a určená v poriadku odmeňovania u príslušného zamestnávateľa:

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného kalendárneho roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Článok 31

Pri významnom životnom jubileu zamestnanca 50 a 60 rokov veku mu bude s poukázaním na § 20 ods. 1 písm. c) zákon o odmeňovaní poskytnutá odmena vo výške jeho funkčného platu. Odmenu je možné vyplatiť v tom roku, na ktorý pripadá uvedené výročie.

Článok 32

Pri pracovných jubileách zamestnancov (20, 25, 30, 35, 40 rokov od prvého vstupu do zamestnania) bude týmto zamestnancom poskytnutá odmena. Výška odmeny bude určená rozdelením finančnej čiastky, schválenej v rozpočtoch obcí (zamestnávateľa) na príslušný kalendárny rok rovnakým dielom pri všetkých zamestnancom, ktorí v príslušnom kalendárnom roku dovŕšia uvedené pracovné jubileum.

Odmenu je možné vyplatiť v tom roku, na ktorý pripadá uvedené výročie.

Odmenu pri pracovnom jubileu je možné vyplatiť zamestnancovi, ktorý ku dňu jubilea odpracoval v organizačných zložkách obcí (zamestnávateľ), minimálne posledné 4 roky. Uvedené ustanovenie neplatí pre volené funkcie (starosta, poslanci, kontrolórka, uvoľnení pre činnosť obce).

Článok 33

Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov a odmien tak, aby po zohľadnení mzdových prostriedkov za mesiac december bol vyčerpaný celý mzdový fond za bežný rok.

Článok 34

Zamestnávateľ a závodný výbor súhlasia s vyplácaním miezd zamestnancom bezhotovostným stykom za predpokladu súhlasu zamestnanca.

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi, ktorý bol uznaný za dočasne práceneschopného, vyplatí zamestnávateľ náhradu príjmu podľa ustanovení zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške:

- ⑩ 45% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
- ⑩ 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancami.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 36

Zamestnávateľ poskytuje pre všetkých zamestnancov a starostu obce finančný príspevok na stravovanie v zmysle ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce podľa aktuálne platného osobitného predpisu o výške stravného.

Článok 37

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytnutého zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, čo vyplýva z ust. § 7 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,80 eur na každé jedlo.

Článok 38

Zamestnávateľ môže zabezpečiť pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu (§ 7 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).

Článok 39

Zamestnávateľ vytvorí v roku sociálny fond vo výške:

- ⑩ povinným prídélom vo výške 1,0% zo základu podľa ustanovenia § 4 odst. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“)
- ⑩ ďalším prídélom vo výške 0,5% zo základu (Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný rok a ust. § ust 3 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).

Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom sú mzdy splatné. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31.januára nasledujúceho kalendárneho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 40

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu (vyplýva z ust. §7 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).

Článok 41

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorí tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy (ukladá ust. §7 ods. 1 zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde).

Článok 42

Odborová organizácia bude sledovať a vyplácať odmeny pri životných jubileách a pracovných jubileách nasledovne:

- a) pri príležitostiach životného jubilea 50 rokov veku a každých 5 rokov s zabezpečí finančný darček pre jubilanta z účtu ZO SLOVES vo výške 30,00€.
- b) Pri príležitosti pracovného jubilea 20 rokov a každých ďalších 5 rokov práce v organizácii sa zabezpečí finančný darček až do výšky 20,00€ z účtu ZO SLOVES. Do pracovného jubilea sa započítava aj obdobie odpracované v iných organizáciách
- c) Pri príležitosti prvého odchodu do dôchodku starobného alebo invalidného sa vypláca zamestnanca z účtu ZO SLOVES do výšky 20,00€ finančný darček.

Pri nemoci trvajúcej dlhšie ako 14 dní zabezpečí návštevu ZO a pri tejto príležitosti sa môže nemocnému poskytnúť darček do celkovej hodnoty 7,00€.

Z účtu ZO SLOVES sa zabezpečí zamestnancom – členom ZO SLOVES upomienkový darček v hodnote do 15,00€ členom ZO SLOVES a dôchodkom do 5,00€.

Z prostriedkov ZO SLOVES sa budú poskytovať sociálne výpomoci (nenávratné z účtu ZO SLOVES):

Podpora pri úmrtí člena organizácie pozostalým a najbližším rodinným príslušníkom suma 15,00€

Podpora najbližším pozostalým rodinným príslušníkom pri úmrtí člena organizácie následkom pracovného úrazu 30,00€

Podpora pri úmrtí rod. Príslušníka (dieťaťa, manžela, manželky) členovi ZO SLOVES 15,00€

Požiadavky na kúpeľnú liečbu sa budú realizovať v spolupráci so zamestnávateľskou organizáciou na základe predložených návrhov v akom budú podané.

Článok 43

Zamestnávateľ poskytne výboru ZO SLOVES prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu ročne, pokiaľ o to výbor ZO požiada min. 3 dni vopred, v zmysle ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 44

ZÁSADY pre používanie sociálneho fondu

1. Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere.
2. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti s výborom ZO SLOVES.
3. Zamestnávateľ po dohode so ZV v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu:
 - ⑩ Príspevok na stravovanie vo výške 0,80 € na jednu stravnú jednotku.

Časť VI **Záverečné ustanovenie**

Článok 45

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu od 30.06.2023 do 31.08.2024. 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 podpísaná novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

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

Článok 47

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

Článok 48

Návrh kolektívnej zmluvy musí prerokovať a schváliť členská schôdza ZO SLOVES, inak je zmluva neplatná.

Ustanovenia záväzky pri jednotlivých pracovníkov sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky z pracovného pomeru.

Vedúcich pracovníkov organizácie a ZO SLOVES, ktorí neplnia povinnosti vyplývajúce z KZ, alebo zapríčiňujú prieťahy v plnení ustanovení a záväzkov KZ, upozorňuje výbor ZO SLOVES na nedostatky a žiada ich o odstránenie.

Pri kontrole KZ sa zmluvné strany môžu dohodnúť, aké náhradné plnenie poskytne organizácia pri neplnení záväzku.

Článok 49

Táto kolektívna zmluva je činná dňom podpísania oprávnených zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Podpisom kolektívnej zmluvy na rok 2023 stráca platnosť Kolektívna zmluva na rok 2015.

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

Článok 50

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch exemplároch, z ktorých každá strana zo zmluvných strán obdrží dve vyhodnotenia.

Kolektívna zmluva bola schválená 27.6.2023

V Hradišti, dňa 30.06.2023

Obec Hradište
Nataša Iskrová

ZO OZ Málinec
Martina Rogožníková