

**Hornozemplínske osvetové stredisko Vranov nad Topľou****KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

uzatvorená pre zamestnancov Hornozemplínskeho osvetového strediska vo Vranove nad Topľou v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Zmluvné strany:

**Hornozemplínske osvetové stredisko vo Vranove nad Topľou**  
zastúpené riaditeľkou  
**Mgr. Martina Jurčová**

na jednej strane

a

**Základnou organizáciou SOZKaSO pri Hornozemplínskom osvetovom stredisku vo**  
Vranove nad Topľou  
zastúpenou predsedníčkou  
**Slavomíra Zengevaldová**

na druhej strane

uzatvárajú túto

**Kolektívnu zmluvu na rok 2023**

od 1.1.2023 do 31.8.2024

Zdôvodnenie /ďalej len „Z“ / : vyplýva z ust. § 2 ods. 3 písm. d) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

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

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

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

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

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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

#### **Článok 4**

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

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

## **Časť II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

### **Článok 5**

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

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

### **Článok 6**

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

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

### **Článok 7**

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

***Z: krátkodobé uvoľnenie odborového funkcionára upravuje ust. § 240 ods. 3 d) Zákonníka práce***

### **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.

Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie v podiele 65% na účet základnej organizácie a 35% na účet Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

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

### **Článok 9**

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

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

### **Časť III. Pracovnoprávne vzťahy**

#### **Článok 10**

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

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

#### **Článok 11**

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

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

#### **Článok 12**

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

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

#### **Článok 13**

V HZOS je zavedený pevný pracovný čas od 7.30 do 15.30 h.

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

Upratovačka má stanovený pracovný čas od 6.30 do 14.30 h.

Zamestnanec na základe žiadosti môže v odôvodnenom prípade ak mu to jeho pracovné povinnosti dovoľujú požiadať o zmenu pracovného času.

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

Zamestnanci u ktorých je miesto výkonu práce adresa trvalého pobytu je uzatvorený pružný pracovný čas. Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.

Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

(2) Ustanovenie odseku 1 sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ

môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.

**Z: umožňuje ust. § 88 a § 89 Zákonníka práce – Pružný pracovný čas**

### Článok 14

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v rozmedzí od 11.00 h do 13.00 h s presným záznamom odchodu a príchodu v knihe dochádzky. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

**Z.: vyplýva z ust. § 91 ZP**

### Článok 15

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Za prácu nadčas sa bude pracovníkovi poskytovať náhradné voľno, ktoré je potrebné vyčerpať do 3 mesiacov, okrem kuriča a vodiča. Nevyčerpané náhradné voľno po termíne prepadá.

Podľa § 97 odseku 7 Zákonníka práce v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín ročne. Podľa ods. 10 zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ods. 7 v rozsahu najviac 250 h. Do počtu hodín na viac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

**Z: je potrebné postupovať v súlade s ust. § 97 Zákonníka práce**

### Článok 16

Pri dôležitých osobných prekážkach v práci zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 141 Zákonníka práce.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy nad rámec daný ust. § 141 Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť na základe žiadosti zamestnanca a po prejednaní s odborovou organizáciou. Dĺžka neplateného voľna sa stanoví dohodou medzi zamestnancom, riaditeľom a ZV.

**Z: umožňuje ust. § 141 Zákonníka práce**

Dočasná pracovná neschopnosť /DPN/

a/ Nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného.

b/ Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu za maximálne 10 kalendárnych dní DPN. Po tomto období rieši náhradu príjmu sociálna poisťovňa.

c/ Výška náhrady:

- od 1. dňa DPN do 10. dňa DPN 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

d/ Zamestnanec je povinný doručiť zamestnávateľovi potvrdenie o DPN min. do 3 dní od začiatku DPN.

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

## Článok 17

V prípade, že zamestnávateľ plánuje uskutočniť organizačné zmeny v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému uvoľneniu pracovníkov, bude o nich informovať odborovú organizáciu najmenej tri mesiace pred ich realizáciou.

**Z: § 73 a § 74 Zákonníka práce**

## Článok 18

1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov vyplatí zamestnávateľ odstupné a to vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca.

2) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov vyplatí zamestnávateľ odstupné a to vo výške **štyroch** funkčných plátov zamestnanca.

3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov vyplatí zamestnávateľ odstupné a to vo výške :

**a) piatich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby

**b) štyroch** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou počas plynutia výpovednej doby

4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov vyplatí zamestnávateľ odstupné a to vo výške

**a) šiestich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby

**b) piatich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou počas plynutia výpovednej doby

5) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov (§63 odst. 1 písm. c ) odstupné a to vo výške

**a) štyroch** funkčných plátov pre zamestnanca v prípade, že odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov

**b) piatich** funkčných plátov pre zamestnanca v prípade, že odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov

***Z: vychádza z ust. § 76 ods. 1 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021***

### **Článok 19**

6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške jeho 2 funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení

***Z: umožňuje § 76a ods.1 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2021.***

### **Článok 20**

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.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.

***Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce - Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.***

### **Článok 21**

Ďalšie zvyšovanie kvalifikácie rieši § 140 ods. 3 Zákonníka práce

## **Časť IV Platové podmienky**

### **Článok 22**

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

Zamestnancovi patrí tarifný plat podľa jeho zaradenia do platovej triedy zodpovedajúcej vykonávanej práci a príslušného platového stupňa podľa priznanej dĺžky praxe.

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

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade s charakteristikou platovej triedy a katalógom alebo rezortným katalógom.

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

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

## **Článok 23**

Zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu.

O priznanie osobného príplatku, jeho zvýšenie, zníženie alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ.

***Z: umožňuje § 10 zák. č. 553/2003 Z.z. o verejnom záujme.***

## **Článok 24**

Zmluvné strany sa dohodli, že výplatný termín je do 14. v nasledujúcom mesiaci. Ak na tento deň pripadá sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.

## **Článok 25**

Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok sa riadia § 121 až § 124 Zákonníka práce a § 16 až § 19 Zákona 553/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

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

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



## Článok 26

Pri služobných cestách sa cestovné a stravné náklady budú vyplácať v zmysle zákona 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v platnom znení. Pre účely pracovných ciest je stanovená pracovná doba od 7.30 do 15.30 h.

## Článok 27

Zamestnávateľ je povinný poskytovať pracovníkom mesačný doklad o štruktúre a výške vyplatenej mzdy ako i vypočítať na požiadanie priemerný mesačný alebo ročný zárobok. Na požiadanie zamestnanca je zamestnávateľ povinný zabezpečiť prevod celej prípadne časti mzdy na osobný účet v peňažných ústavoch. Odvody na účtoch musia byť najneskôr v deň výplaty.

## Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za :

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho priemerného mesačného zárobku
- pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca

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

## Článok 29

Zamestnávateľ bude polročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v návaznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

***Z: vyplýva z ust. § 18 ZP***

## Článok 30

O ročné zúčtovanie dane musí požiadať pracovník do 15. februára nasledujúceho roka v zmysle Zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov.

## Časť V.

### Bezpečnosť a ochrana pri práci

## Článok 31

Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky bezpečnej a zdraviu nepoškodzujúcej práce. Nesmie sa uprednostňovať plnenie pracovných úloh pred starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

**Z: v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a zákona č. 330/1996 Z.z. o BOZP a § 146 a § 147 ZP.**

### Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov v zmysle „Smernice o poskytovaní OOPP“, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky a bude kontrolovať ich používanie v spolupráci so ZV.

**Z: povinnosť zamestnávateľa vyplýva z vyhlášky č. 337/1996 Z.z. o poskytovaní OOPP**

### Článok 33

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

**Z: ust. Zákona č. 124/2006 a vyhlášky č. 446/1991 Zb.**

## Časť VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

### Článok 34

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov na základe výberu stravovanie:

- **formou stravných lístkov** v reštauračných zariadeniach /organizácia hradí 55 % z hodnoty stravného lístka **v sume 6,80 eura** z prevádzkových nákladov/ Zo sociálneho fondu bude prispievať **na stravný lístok 0,35 €**.
- alebo **finančný príspevok na stravovanie**, ktorého výšku určuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ v príslušnom tvare) **maximálne 3,74 eura**.  
Zo sociálneho fondu bude prispievať **0,35 € na každý deň príspevku na stravovanie**.

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

Stravný lístok a príspevok na stravovanie platí na každý pracovný deň, kedy pracovník odpracoval aspoň 4 hodiny, aj počas dovolenky a prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, mimo služobných ciest, kedy si pracovník účtuje stravné.

Príspevok na stravovanie a stravný lístok sa zamestnancovi neposkytne za pracovné dni, ak je zamestnanec dlhodobo PN t.j. dlhšie ako 1 mesiac.

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

### **Článok 36**

Zamestnávateľ zabezpečí pracovníkom organizácie zdravotné poistenie v poisťovniach podľa vlastného výberu.

### **Článok 37**

Na pracoviskách dodržiavať platné normy o zákaze fajčenia.

### **Článok 38**

Hornozemplínske osvetové stredisko po vysporiadaní nárokov zamestnancov na stravovanie ako je uvedené v článku 35 použije ostatné zdroje na regeneráciu pracovnej sily podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

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

### **Článok 39**

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

***Z: ust. § 18 ZP***

### **Článok 40**

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2020 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

***Z: Kolektívna zmluva 2021 vyššieho stupňa čl.2 ods.7***

## **Časť VII. Iné záväzné ustanovenia**

### **Článok 41**

Zamestnancom sa umožní zvýhodnený odpredaj použitého alebo nepotrebného materiálu a tiež možnosť poskytnutia niektorých služieb /kamera, video, fotoaparát, vozík, nábytok ... /.

## **Časť VIII. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 42**

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie I . I .2023 - 31.8.2024, nadobúda účinnosť I . januára 2023 a končí 31. augusta 2024.

### **Článok 43**

Kolektívna zmluva sa môže aktualizovať a dopĺňať formou dodatkov. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ, o návrhu je druhá strana povinná rokovať a písomne odpovedať do 15 kalendárnych dní od doručenia návrhu. Zmluvné stany budú pri zmenách a dodatkoch postupovať ako pri jej uzatváraní. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme po podpise obidvoch zmluvných strán.

### **Článok 44**

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

### **Článok 45**

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Vo Vranove nad Topľou dňa 2.1.2023

---

za ZO odborov  
Slavomíra Zengevaldová

---

za HZOS  
Mgr. Martina Jurčová