

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Názov organizácie : **Obec Veľké Úľany, Hlavná 578, 925 22 Veľké Úľany**

IČO : 00306282

zastúpená : **Ing. Františkom Gőghom, DBA**, starostom obce
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy – SLOVES vo Veľkých Úľanoch

zastúpená predsedom závodného výboru: **Andreou Tornyaiovou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Prerokované a odsúhlasené dňa: **12.12 2025**

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

Táto kolektívna zmluva je účinná 01.01. 2026

Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom **31.12.2026**

Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa 13.01.2026

Vo Veľkých Úľanoch, dňa 15.11.2024

Andrea Tornyaiová

Za odborovú organizáciu

Ing. František Gőgh, DBA,

starosta obce

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:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

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

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

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

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 3 hodiny mesačne.

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 na účet základnej organizácie najneskôr do 3. pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

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

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

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

Článok 14

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

1. Obecný úrad, aparát, manažment podľa úradných (stránkových hodín)

<i>Deň v týždni</i>	<i>pracovná doba</i>	<i>prestávka</i>
<i>Pondelok</i>	<i>7:00 – 16:00</i>	<i>11:30 - 12:00</i>
<i>Utorok</i>	<i>7:00 – 14:30</i>	<i>11:30 – 12.00</i>
<i>Streda</i>	<i>7:00 – 17:00</i>	<i>11:30 – 12.00</i>
<i>Štvrtok</i>	<i>7:00 – 14:30</i>	<i>11:30 – 12.00</i>
<i>Piatok</i>	<i>7:00 – 12:30</i>	

2. Opatrovateľská služba : denne od 7:00 – 15:00 hodiny,
obedňajšia prestávka : 11:30 – 12:00 hod.

3. Chránená dielňa a hliadka poriadkovej služby – pružný
pracovný čas

4. **Zamestnancom, ktorí majú pracovný pomer uzatvorený na kratší pracovný čas** – sa rozsah týždenného pracovného času 37,5 hodiny týždenne úmerne kráti podľa % úväzku.

Článok 16

Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na týchto pracoviskách : chránená dielňa a hliadka poriadkovej služby.

Článok 17

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 18

V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený na pracovisku Miestne kultúrne stredisko.

Článok 19

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11:30 do 12:00 hodiny.

Článok 20

Práca nadčas bude nariaďovaná len vo výnimočných prípadoch a to len v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem. Prácu nadčas možno nariadiť najviac v rozsahu 150 hodín v kalendárnom roku.

- 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.
- Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

Príplatok za nadčas, za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok a príplatok za prácu v noci nepatrí zamestnancom, ktorí majú ustanovený pružný pracovný čas, resp. v daný pracovný mesiac neodpracujú fond pracovného času (napr. pracovisko Chránená dielňa, Poriadková služba, Miestne kultúrne stredisko)

Článok 21

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

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

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 22

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa § 111 zákonníka práce podľa Plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka.

Podľa § 113 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnanec nemôže vyčerpať celú dovolenku v kalendárnom roku, v ktorom mu na ňu vznikol nárok, nevyčerpanú časť dovolenky môže čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. 6. nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec dovolenku vyčerpal do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť sám zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi, a to najneskôr 30 dní pred nástupom na dovolenku. Uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Ak zamestnanec dovolenku v kalendárnom roku, v ktorom mu vznikol nárok nevyčerpal, môže ju čerpať v nasledujúcom kalendárnom roku. Ak zamestnanec dovolenku nevyčerpal ani v tomto roku, nevyčerpaná dovolenka už nemôže byť v ďalšom kalendárnom roku čerpaná.

Výnimkou sú len prípady ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka z dôvodu:

- čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 113 ods. 3 Zákonníka práce),
- práceneschopnosti, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení práceneschopnosti (§ 113 ods. 4 Zákonníka práce),
- dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu tejto funkcie (§ 113 ods. 5 Zákonníka práce).

Výmera dovolenky sa neskracuje z dôvodu, že kolektívna zmluva bola uzatvorená počas prebiehajúceho kalendárneho roka.

Článok 23

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

1. Starostlivosť o maloleté dieťa alebo invalidné dieťa do 10 rokov - maximálne 1 deň v mesiaci
2. Starostlivosť o chorého rodiča alebo rodinného príslušníka v prípade choroby, pooperačnom stave, ak aj nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec uvedenú skutočnosť preukáže lekársym osvedčením o potrebe osobnej opatery – max. 3 pracovné dni za rok.
3. Zamestnancom v prípade potreby poskytne zamestnávateľ dva dni v kalendárnom roku tzn. **Sick day** počas ktorého môže zamestnanec zostať doma bez toho, aby ho pritom zaťažovala nadbytočná byrokracia či pravidlá. Jedinou podmienkou je oznámiť, prípadne požiadať nadriadeného o takýto deň. Ide o zdravotné voľno a na tento účel má **sick day** primárne slúžiť.

Článok 24

Pracovný pomer na dobu určitú a jeho predlžovanie :

1. Pracovný pomer na dobu určitú v zmysle §-u 48 Zákonníka práce sa uzatvára najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú možno predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné dohodnúť len v nasledujúcich prípadoch:
 - **Opatrovateľská služba obce a Komunitné centrum obce** – vzhľadom k skutočnosti, že opatrovatelky opatrujú starých, imobilných a ťažko zdravotne postihnutých obyvateľov obce u ktorých nie je možné odhadnúť dokedy si ich zdravotný stav bude vyžadovať starostlivosť zo strany opatrovateliek – pracovný pomer na dobu určitú sa u tejto skupiny zamestnancov môže opakovane predlžovať neobmedzene
 - **Zamestnanci prijatí na sezónne práce** – pracovný pomer na dobu určitú sa môže opakovane predlžovať neobmedzene
 - **Zamestnanci Chránenej dielne** – kamerového systému - pracovný pomer na dobu určitú sa môže opakovane predlžovať neobmedzene

Článok 25

Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom všetky pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa dotýkajú troch, alebo viacerých zamestnancov pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 26

Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru v zmysle §-u 59 ods. b) a c) ZP so závodným výborom.

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom podľa platnej smernice o stravovaní. Zamestnávateľ poskytuje stravné lístky (gastrolístky) aj tým zamestnancom, ktorí sú prijatý do pracovného pomeru na kratší pracovný čas (50 %, 40 % - ný úväzok) a to za dni počas ktorých je na pracovisku viac ako 4 hodiny.

Výška stravného patrí zamestnancovi podľa Smernice o poskytovaní stravovania, ktorá je pravidelne aktualizovaná v zmysle zákona o cestovných náhradách.

Článok 28

1. Odstupné v zmysle § 76 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce a § 13 zákona č. 552/2003 Z. z. zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje o sumu jedného funkčného platu ustanoveného v §-e 76 ZP a jeho odsekoch a § - 13b zákona č. 552/2003 Z. z.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **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 dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu** zamestnanca. Zamestnávateľ zamestnancovi poskytne teda odchodné vo výške **2 funkčných platov**.

Zamestnancovi, ktorý vykonával prácu vo verejnom záujme pred odchodom do starobného dôchodku najmenej dvadsať rokov sa výška odchodného zvyšuje o ďalší priemerný mesačný plat – **odchodné mu bude vyplatené vo výške trojnásobku funkčného platu**.

Článok 29

Príspevok na rekreáciu zamestnancov a rekreačné poukazy :

1. Zamestnávateľ zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, napriek tomu sa rozhodol, že príspevok na rekreáciu zamestnancov bude poskytovať za podmienok ako to upravuje § 152a Zákonníka práce.
2. Príspevok sa zamestnancovi poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorá tvorí prílohu č. 3 Kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať odborový orgán v rámci organizácie o všetkých pripravovaných zmenách v oblasti platových podmienok . Závodný výbor si uplatňuje právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Časť IV **Platové podmienky**

Článok 31

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme okrem zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona o obecnom zriadení 369/1990 Zb. a zákona 253/1994 Zb. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Doklad o jednotlivých zložkách platu – mzdový lístok, výplatnú pásku je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. V prípade, ak sa zamestnanec pre uvedený doklad nedostaví osobne do mzdovej učtárne, mzdová účtovníčka uvedený doklad uschová po dobu dvoch rokov.

Článok 32

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.

Článok 33

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jedného z 11. Platových tried stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na základe splnenia kvalifikačných predpokladov, osobitných kvalifikačných požiadaviek a na základe stupňa dosiahnutého vzdelania a podľa Katalógu pracovných činností. Zamestnávateľ určí dĺžku započítanej praxe zamestnanca a v závislosti od nej ho zaradí do jedného zo 14 platových stupňov v zmysle §6 zákona č. 553/2003 Z. z.

Zamestnávateľ rozhodne o určení tarifného platu zamestnancovi v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

Vodič autobusu

Opatrovateľky

Poriadková služba

Operátor kamerového informačného systému

Článok 34

Osobný príplatok navrhuje prednostka obce a schvaľuje starosta obce.

Výšku osobného príplatku prednostky obce ako aj štatutárnych zástupcov príspevkových a rozpočtových organizácií obce navrhuje starosta obce.

1. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- Pracovné činnosti vykonávané nad rámec pracovnej náplne
- Splnenie mimoriadnej úlohy/mimoriadnych úloh
- Komunikácia s klientmi a ostatnými subjektmi

Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť. Osobný príplatok sa priznáva na dobu neurčitú avšak priznaný osobný príplatok sa môže podľa finančnej situácie prehodnotiť.

2. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom.

Článok 35

Príplatok za riadenie sa priznáva v zmysle rozpätia percentuálneho podielu podľa stupňa zaradenia a pôsobnosti zamestnávateľa a prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z. a prináleží prednostke obecného úradu, riaditeľke miestneho kultúrneho strediska a vedúcemu príspevkovej organizácie obce.

Článok 36

1. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu

- a) pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení,
- b) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- c) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.
- d) Za kvalitné plnenie pracovných povinností
- e) Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi podľa článku 36 ods. 1 písm. a) nasledovne :
 - a) v sume jedného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval aspoň desať rokov
 - b) v sume dvoch funkčných platov, ak u zamestnávateľa odpracoval aspoň dvadsať rokov
 - c) v sume troch funkčných platov, ak u zamestnávateľa odpracoval viac ako dvadsať rokovVyplatením odmeny podľa odseku 2 písm. a),b) a c) nie je splnená povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi odchodné podľa §76a Zákonníka práce a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Odmena podľa odseku 1 písm. b) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. c) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ rozhodne o poskytnutí odmeny zamestnancom za kvalitné plnenie pracovných povinností na základe úrovne vykonávanej práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. za kvalitné plnenie pracovných povinností podľa schváleného rozpočtu a finančnej situácie zamestnávateľa a na návrh prednostky obce. Výšku odmeny schvaľuje starosta obce.
5. Zamestnávateľ rozhodne o priznaní odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu, ak v organizácii odpracoval najmenej 5 rokov.

Článok 37

Riaditeľovi materskej školy a riaditeľovi základnej školy patrí za plnenie povinností podľa osobitných predpisov 29ab) okrem príplatku podľa § 8 (príplatok za riadenie) zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme - príplatok riaditeľa školy § 8a mesačne v sume 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

1. Príplatok riaditeľa školy podľa odseku 1 prizná zriaďovateľ školy aj osobe, ktorá
 - a) obsadila podľa osobitného predpisu 29ac) voľné miesto riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy,
 - b) bola podľa osobitného predpisu 29ad) poverená vedením školy do vymenovania nového riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy.
2. Zriaďovateľ školy prizná príplatok riaditeľa školy odo dňa začiatku
 - a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo
 - b) poverenia vedením školy.
3. Zriaďovateľ školy odoberie príplatok riaditeľa školy odo dňa nasledujúceho po skončení

- a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo
 - b) poverenia vedením školy.
4. Príplatok riaditeľa školy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 38

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

Časť VI **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. V prípade zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu za prvé 3 dni dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a za štvrtý až štrnásty deň vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 41

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov.

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov v zmysle Smernice o poskytovaní stravovania. Zamestnávateľ poskytuje stravné lístky aj v čase čerpania dovolenky, návštevy lekára a v čase trvania dočasnej pracovnej neschopnosti s povolenou vychádzkou, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku. Pri trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca najviac po dobu troch mesiacov od vzniku pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 42

Zamestnávateľ okrem príspevku na stravovanie v zmysle § 152 ods. 3 ZP poskytuje príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie a tvorbu SF a v zmysle Smernice o stravovaní a jej dodatkov.

Článok 43

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca pre neho a jeho rodinných príslušníkov pri významných životných jubileách, svadby, promócie, jubileá, kar poskytne zľavu na nájom „svadobky“ vo výške 50 %.

Článok 44

Zamestnávateľ v spolupráci so ZV OZ zabezpečuje rekreačnú starostlivosť svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov na základe ponuky Slovenského odborového zväzu verejnej správy.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne dary zo SF zamestnancom, ktorý v obci odpracovali minimálne päť rokov nasledovne :

- Pri prvom odchode do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku vecný alebo finančný dar v hodnote 100,00 €
- Pri životnom jubileu 50 a 60 rokov života finančný dar v hodnote 100,00 €

Článok 46

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancom na preklopenie mimoriadnej finančnej situácie do ktorej sa zamestnanec dostal pre nemoc trvajúcu viac ako dva mesiace poskytne finančnú výpomoc na žiadosť zamestnanca vo výške 100,00 € zo sociálneho fondu.

Každý takýto prípad prehodnotí ZV OZ so zamestnávateľom osobitne.

Článok 47

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí formou poskytnutia príspevku :

- príspevok na stravovanie
- na sociálnu výpomoc
- na regeneráciu pracovnej sily
- na telovýchovné, športové a kultúrne podujatia
- na nákup vstupeniek na kultúrne a športové podujatia
- na zájazdy, rekreácie
- na dary pri životných jubileách
- na výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti

Podmienky pre poskytnutie príspevku a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 48

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

Článok 49

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom SF, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 50

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

Článok 51

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 52

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 53

Sociálny fond sa tvorí:

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

Článok 54

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

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 55

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv (CRZ). Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Platnosť KZ končí **dňom 31. decembra 2026**, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná osobitne.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. Jej platnosť sa môže predĺžiť na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 56

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

Článok 57

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

Článok 58

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

Článok 59

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

Článok 60

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

Článok 61

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

Súhlas s obsahom kolektívnej zmluvy potvrdzujú zmluvné strany podpismi svojich zástupcov.

Prílohy :

1. Zásady pre tvorbu a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu
2. Rozpočet sociálneho fondu
3. Použitie a čerpanie sociálneho fondu
4. Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu
5. Splnomocnenie

Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 26 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN: SK47 0000 0002 0173 5943.
- (6) 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.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

a)	povinný prídely vo výške 1,50 % z hrubých miezd	6.600,00 EUR
b)	zostatok SF z roku 2025	1.020,00 EUR
	Celkom	7.620,00 EUR

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

a)	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP	6.400,00 EUR
b)	Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	400,00 EUR
c)	Príspevok na kultúrne podujatia	420,00 EUR
d)	dary pri životnom jubileu	200,00 EUR
e)	kultúrna, spoločenská činnosť	200,00 EUR
	Celkom	7.620,00 EUR

Vnútný predpis o Tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu

Názov a sídlo organizácie :	Obec Veľké Úľany, Hlavná 578, 925 22 Veľké Úľany IČO : 00306282
Poradové číslo vnútorného predpisu :	01/SF/2025
Vypracovala	Irena Sebőková
Schválil	Ing. František Gőgh, DBA, starosta obce
Dátum vyhotovenia vnútorného predpisu	15.11.2024
Účinnosť vnútorného predpisu od	01.01.2025

Tvorba a použitie sociálneho fondu

1. Účel vydania

Táto smernica sa riadi ustanoveniami zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“). Cieľom smernice je určiť jednotný, koordinovaný a záväzný postup pri tvorbe a použití sociálneho fondu, stanovenie podmienok jeho čerpania (poskytovania príspevkov), ako aj zásad hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu. Zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví vo vnútornom predpise tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom.

2. Rozsah platnosti

Táto smernica je platná pre všetkých zamestnancov a iné fyzické osoby ustanovené osobitnými predpismi, ktorí sa podieľajú na činnostiach spojených s tvorbou a čerpaním sociálneho fondu Obce Veľké Úľany. Vypracovaná je v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.* V prípade zmeny týchto predpisov príslušná časť smernice je neplatná a platia ustanovenia všeobecne záväzných právnych predpisov.

* súvisiaca legislatíva pre obce:

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Zákon 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

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“)

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“)

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

3. Definícia pojmov

Zamestnávateľ – právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba s miestom trvalého pobytu alebo miestom podnikania na území Slovenskej republiky, ktorá zamestnáva zamestnanca v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo právnická osoba, ktorá sa podľa osobitného predpisu považuje za zamestnávateľa.

Zamestnanec – fyzická osoba, ktorá v pracovnom pomere alebo v obdobnom právnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu, alebo fyzická osoba, ktorá sa podľa osobitného predpisu posudzuje ako zamestnanec.

Starosta obce – verejný funkcionár, ktorý sa počas výkonu funkcie na účely tvorby a použitia sociálneho fondu posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere.

Zástupca starostu obce – poslanec obecného zastupiteľstva, ktorý nie je dlhodobo uvoľnený zo zamestnania na výkon funkcie zástupcu starostu, poberá mesačnú odmenu určenú starostom obce. Daný poslanec sa nepovažuje na účely tvorby a použitia sociálneho fondu za zamestnanca v pracovnom pomere.

4. Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom o SF.

2. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond:

a) z povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (§ 4 ods. 1 zákona o SF);

b) ďalším prídeltom najviac vo výške 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac (§ 4 ods. 1 zákona o SF);

c) z ďalších zdrojov fondu – dary, dotácie, príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu a pod. (§ 4 ods. 2 a 3 zákona o SF).

5. Prostriedky sociálneho fondu

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte – číslo účtu na tvorbu a použitie sociálneho fondu : SK47 0200 0011 6900 2022 4132.

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december sa môže tvoriť z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

6. Použitie sociálneho fondu

Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok. Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov. Vyplatenie príspevkov zo sociálneho fondu sa zabezpečí na osobný účet zamestnanca, a to najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.

Finančné prostriedky sociálneho fondu zamestnávateľ môže poskytnúť v súlade s § 7 zákona o SF zamestnancom, resp. v niektorých prípadoch uvedených v tejto smernici aj jeho rodinným príslušníkom príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah stanovený Zákonníkom práce,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený § 152a Zákonníka práce,
- zdravotnú starostlivosť,
- sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- doplnkové dôchodkové sporenie,
- servisné poukážky alebo tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom,
- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:
 - nenávratný príspevok pri jubileu 50 a 60 rokov veku a prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok,
 - mimoriadny nenávratný príspevok.

6.1 Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom možnosť vybrať si medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom stravovacích poukazov alebo poskytovaním finančného príspevku na stravovanie. Podrobnosti výberu a realizácie povinnosti zamestnávateľa zabezpečovať stravovanie alebo poskytovať finančný príspevok na stravovanie na základe výberu zamestnávateľ ustanoví vo vnútornom predpise – v smernici o poskytovaní stravných lístkov. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie - formou poskytnutia stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie.

Zamestnávateľ podľa výberu zamestnanca zabezpečí zakúpenie stravovacích poukazov alebo poskytne finančný príspevok na stravovanie. Príspevok na zabezpečenie stravovania zo sociálneho fondu poskytuje zamestnávateľ nad rozsah § 152 Zákonníka práce. Cena stravovacej poukážky alebo suma finančného príspevku na stravovanie bude zohľadňovať výšku príspevku podľa § 152 Zákonníka práce a výšku príspevku, ktorý bude hradený zo sociálneho fondu vo výške **1,00 eur*** na zabezpečenie jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja, resp. podľa aktuálnej finančnej situácie na účte SF. Zamestnancovi sa poskytne vopred na nasledujúci mesiac taký počet stravných poukazov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní. Zamestnávateľ poskytuje stravovacie poukážky aj počas dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna, najdlhšie však do dvoch mesiacov od začiatku dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca. O počte vydaných stravných lístkov

vedie zamestnávateľ evidenciu. Rovnako sa postupuje v prípade poskytovania finančného príspevku na stravovanie. Ten sa poskytuje na nasledujúci mesiac za počet pracovných dní po odpočítaní služobných ciest trvajúcich dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna. O poskytnutom finančnom príspevku na stravovanie vedie zamestnávateľ evidenciu a riadi sa Vnútnym predpisom o Smernicou o poskytovaní

6.2 Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach (napr. vstupenky na kultúrne programy, na divadelné predstavenia, na športové akcie) najviac v sume 20,00 eur* za kalendárny rok.

6.3 Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok zamestnancovi a jeho nezaopatrenému dieťaťu na rekreáciu alebo na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, najviac v sume 20 eur* a najviac 20 eur* za kalendárny rok za kúpeľnú liečbu.

6.4 Príspevok na rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený v § 152a Zákonníka práce

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi zo sociálneho fondu príspevok na rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený v § 152a Zákonníka práce. Pre zamestnanca pracujúceho na ustanovený týždenný pracovný čas je výška príspevku zamestnávateľa poskytovaného podľa § 152a Zákonníka práce v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. Z prostriedkov sociálneho fondu sa príspevok neposkytuje. Príspevok na rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený v § 152a Zákonníka práce je možné poskytnúť iba zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov.

6.5 Príspevok na zdravotnú starostlivosť

Zamestnancovi v záujme ochrany zdravia je možné poskytovať príspevok na zdravotnú starostlivosť. Príspevok je možné poskytnúť napr. na úhradu zvýšených nákladov zamestnanca na odborné vyšetrenia v špecializovanom zdravotníckom zariadení, na vykonanie zdravotníckych úkonov alebo individuálne vyšetrenie vrátane preventívnej, diagnostickej, onkologickej alebo kardiologickej prehliadky, ktoré neuhrádza zdravotná poisťovňa, a pod. Prípadne je možné príspevok použiť na úhradu preventívneho očkovania, na úhradu ceny alebo časti ceny niektorých liekov alebo iných zdravotiu prospešných farmaceutických výrobkov vrátane vitamínových preparátov. Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume 20 eur* za kalendárny rok.

6.6 Príspevok na sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky

Zamestnávateľ môže z prostriedkov sociálneho fondu poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa dostal do zložitej životnej situácie, finančnú výpomoc. Predmetná výpomoc môže byť poskytovaná napr. v prípade úmrtia rodinného príslušníka, mimoriadnej udalosti, ktorou môže byť napr. zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne, požiaru alebo krádeže a pod., ale napr. aj v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia (183 dní). Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume 100,00 eur* za kalendárny rok.

6.7 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ môže z prostriedkov sociálneho fondu poskytnúť zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie nad rámec príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý zamestnávateľ poskytuje podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Príspevok je možné poskytnúť iba zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s doplnkovou dôchodkovou sporiteľňou. Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa osobitného predpisu.

6.8 Príspevok na servisné poukážky alebo na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom

Zamestnávateľ môže z prostriedkov sociálneho fondu poskytnúť zamestnancovi príspevok na servisné poukážky alebo tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom, ktorý vykonáva činnosť podľa zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť najviac v sume 50,00 eur* za kalendárny rok.

6.9 Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

- Príspevok pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku a pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok

Príspevok vo výške 100,00 eur* má jednorazový charakter a poskytuje sa bez žiadosti zamestnanca. Patrí zamestnancovi, ktorý dosiahol 50 rokov veku a 60 rokov veku, ktorý nie je v skúšobnej dobe a odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov. Takýto príspevok patrí aj zamestnancovi, ktorý prvýkrát skončil pracovný pomer po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

7. Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Príspevky zo sociálneho fondu sa zdaňujú podľa zákona o dani z príjmov. Z príspevkov sa odvádzajú odvody poisťného v súlade s platnou legislatívou.

8. Závěrečné ustanovenia

Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

Táto smernica sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí sa nepodieľajú na tvorbe sociálneho fondu.

Túto smernicu môže zamestnávateľ meniť iba po prerokovaní s odborovou organizáciou. Každá zmena sa musí vykonať písomne.

Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňa 1. 1. 2025.

Účinnosťou tejto smernice sa ruší Vnútný predpis o Tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu č. 01/SF/2023, ktorý nadobudol účinnosť dňom 01.01.2023.

Zamestnávateľ : Ing. František Gőgh, DBA, starosta _____

Za odborovú organizáciu : Andrea Tornyaiová _____

Žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu

Podľa § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Týmto si dovoľujem požiadať o preplatenie 55 % z predkladaných oprávnených výdavkov v najbližšom výplatnom termíne po predložení žiadosti.

I. Údaje o zamestnancovi

1.	Priezvisko, meno, titul		
2.	Osobné číslo		
3.	Pracovisko :	Obec Veľké Úľany	

II. Údaje o rekreácii

5.	Miesto rekreácie (na území SR)	Názov: Adresa:
6.	Dátum rekreácie	Od: do:
7.	Osoby, ktoré sa zúčastnili so zamestnancom na rekreácii	Manžel/-ka ☐ Počet detí ☐ Iná osoba ☐
8.	Druh rekreácie	Služby cestovného ruchu + ubytovanie ☐ Pobytový balík ☐ Ubytovanie (min na 2 noci) ☐ Podujatia pre deti počas prázdnin ☐

III. Údaje o sume rekreácie pre poskytnutie príspevku

9.	Celková cena s DPH	EUR
----	--------------------	-----

Zamestnanec týmto čestne vyhlasuje, že:

- Príspevok na rekreáciu si neuplatní u iného zamestnávateľa ani pri ročnom zúčtovaní dane
- Zúčastnené osoby žijú so zamestnancom v spoločnej domácnosti
- Všetky údaje uviedol pravdivo

Neoddeliteľnú súčasť formulára tvoria priložené účtovné doklady na oprávnené výdavky na rekreáciu.

Vo Veľkých Úľanoch, dňa

.....
Podpis zamestnanca

Personálne oddelenie :

Pracovný pomer zamestnanca trvá nepretržite od:

Pracovný úväzok zamestnanca ku dňu začatia rekreácie:

Žiadosť o poskytnutie príspevku **spĺňa – nespĺňa***) podmienky pre poskytnutie príspevku na rekreáciu.

Mzdová učitáreň :

Celková cena rekreácie: EUR

55 % sumy z preukázaných oprávnených výdavkov: EUR (max. 275,00 eur za rok pri 100 % úv.)

Príspevok na rekreáciu bude poskytnutý v zúčtovaní mzdy za mesiac:

Predbežnú finančnú kontrolu vykonala a pripravovaná finančná operácia	
je / nie je *) v súlade:	
☐	so všeobecne záväznými platnými predpismi
☐	<u>s platnými internými Smernicami Obce Veľké Úľany</u>
☐	iné (na základe dohody)

Dátum:

Mgr. Zuzana Metzner, MBA,, prednostka

podpis zodpovednej osoby

Prípravovaná finančná operácia **je / nie je** *) v súlade s rozpočtom Obce Veľké Úľany a predbežnú finančnú kontrolu vykonala :

Dátum:

Mgr. Zuzana Metzner, MBA, prednostka

podpis zodpovednej osoby

Vyjadrenie vedúceho zamestnanca:

Finančná operácia **je / nie je** *) v súlade so zásadami hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti pri nakladaní s verejnými prostriedkami, predbežnú finančnú kontrolu vykonal a **súhlasí / nesúhlasí** *) so skutočnosťami uvedenými v predchádzajúcich stupňoch predbežnej finančnej kontroly:

Dátum:

Ing. František Gógh, DBA, starosta,

podpis zodpovednej osoby

*) nehodiace sa škrtnite

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ SLOVES na Slovensku pri Obci Veľké Úľany, Hlavná 578, 925 22 Veľké Úľany, splnomocňuje týmto Andreu Tornyaiovú, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2026, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026 v mene našej základnej organizácie.

V o Veľkých Úľanoch, dňa 01.12.2025

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V o Veľkých Úľanoch, dňa 01.12.2025

.....
Andrea Tornyaiová

Základná organizácia OZ SLOVES na Slovensku pri Obci Veľké Úľany, Hlavná 578,
925 22 Veľké Úľany

Obec Veľké Úľany
Hlavná 578
925 22 Veľké Úľany

VEC: Návrh kolektívnej zmluvy na rok 2026

Vážený pán starosta,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na rok 2026. V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás žiadame najneskôr do 30 dní o oznámenie, s ktorými časťami návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

Vo Veľkých Úľanoch, dňa 12.12.2025

Andrea Tornyaiová
predseda ZO a splnomocnenec
na kolektívne vyjednávanie

Prílohy:

1/ Splnomocnenie

2/ Návrh kolektívnej zmluvy na rok 2026
