

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene s doplnením niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene s doplnením niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2026-2027 zmluvné strany

*Verejnoprospešné služby príspevková organizácia Stará Eubovňa
zastúpené Ing. Michalom Židom, riaditeľom*

a

*ZO OZ KOVO Verejnoprospešné služby, Levočská 21, 064 01 Stará Eubovňa
zastúpená predsedom Mgr. Marianou Šýkorovou Jaržembovskou*

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu:

I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- I. všeobecné ustanovenia,
- II. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- III. pracovno-právne vzťahy,
- IV. platové podmienky,
- V. sociálna oblasť a sociálny fond,
- VI. platnosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia.

Článok 3

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

II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu /ďalej len ZO/ ako jediného oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov VPS pri kolektívnom vyjednávaní, v mene ktorého bude pri tomto vyjednávaní vystupovať závodný výbor /ďalej len ZV/. Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Uznáva práva slobodného združenia, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly, v súlade s platnými predpismi.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne priestor s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 6

Zamestnávateľ na vykonanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, snemoch, zjazde a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno. Rovnako poskytne pracovné voľno na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác. Za takto poskytnuté pracovné voľno zamestnávateľ vyplatí uvoľnenému zamestnancovi náhradu mzdy formou časovej mzdy, ktorú má zamestnanec stanovenú platovým výmerom.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO vo výške 1 % z čistej mzdy zamestnanca a to na základe predchádzajúceho písomného súhlasu v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ KOVO do konca 30. dňa v mesiaci. Strany sa dohodli, že členské príspevky zrazené zo mzdy zamestnancom, ktoré sa majú na základe dohody poukázať na účet odborovej organizácie sú pohľadávkou ZO OZ KOVO voči zamestnávateľovi.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV na poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania zásadné zmeny pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZV.

III. Pracovno-právne vzťahy

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku podľa § 138 ods. 1 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán, toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi.

Za nevyčerpané pracovné voľno patrí odborovej organizácii peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno.

Konkrétny termín čerpania pracovného voľna jednotlivými členmi výboru vrátane jeho rozsahu si určí odborová organizácia podľa potreby. Termín, rozsah, dôvod a okruh osôb, ktorých sa týka čerpanie pracovného voľna, oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi vopred najneskôr však 24 hodín pred jeho čerpaním, ak sa nedohodnú inak, na základe čoho zamestnávateľ umožní jeho čerpanie. Ak zamestnávateľ na základe uvedeného oznámenia neumožní členovi výboru základnej organizácie čerpať požadované pracovné voľno v určenom rozsahu, poskytne zamestnávateľ za nevyčerpané pracovné voľno peňažnú náhradu v sume určenej ako násobok počtu nevyčerpaných hodín a priemerného hodinového zárobku príslušného zástupcu zamestnancov, ktorý nevyčerpal na neho pripadajúci určený rozsah pracovného voľna.

Nevyčerpané pracovné voľno v jednom mesiaci je možné presunúť do nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno poskytuje zamestnávateľ na účet odborovej organizácie po sumarizácii celkového čerpania tohto pracovného voľna zástupcami zamestnancov, a to kumulatívne za celý kalendárny rok najneskôr do 31.1. nasledujúceho kalendárneho roka na účet určený odborovou organizáciou.

Článok 10

Pracovno-právne vzťahy upravuje ZP a iné pracovno-právne predpisy.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom VZO, inak je pracovný poriadok neplatný (§ 12 zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov).

Článok 12

1. Pre zamestnancov VPS je určený 37,5 hodinový pracovný týždeň s pracovným časom od 6.00 h do 14.00 h denne, ekonomický úsek má povolenie aj od 7.00 h do 15.00 h.
2. Pre pracovníkov zimnej údržby čistenia mesta a pohrebných služieb môže zamestnávateľ stanoviť pracovnú dobu odlišne ako je uvedené v ods. 1.

Článok 13

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o prácu, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie, tento sa započítava do pracovného času. Neskory príchod na pracovisko a predčasný odchod z práce, prekročenie 30 minútovej prestávky na jedlo a oddych, ako i každé svojvoľné prerušenie práce, opustenie pracoviska, ak nenastane v súvislosti s plnením pracovných povinností, sa považuje za zameškaný pracovný čas. Poskytnuté prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov, dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Zamestnávateľ nariaďuje zamestnancom čerpanie dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka najneskôr do 30. júna aktuálneho kalendárneho roka.

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnávateľ je ďalej povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy aj na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pričom pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

Zamestnanec bude čerpať pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 a), 2 c) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v rozsahu **najviac dva dni** v jednom kalendárnom mesiaci.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno nad rámec Zákonníka práce v týchto prípadoch:

Po odpracovaní najmenej 22 dní v kalendárnom roku u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy:

- pri živeľnej pohrome 2 dni

Článok 16

Zamestnávateľ prerokuje so ZV pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov, a to najmenej 3 mesiace pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.

Článok 17

Zamestnávateľ na základe požiadania môže poskytnúť osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, jeden deň pracovného voľna v mesiaci s náhradou mzdy.

Článok 18

Zamestnávateľ vopred prerokuje s VZO výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov.

Článok 19

Zamestnávateľ bude informovať raz za štvrtrok ZV o uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

IV. Platové podmienky

Článok 20

Práca nadčas sa nariaďuje a určuje len v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Článok 21

Obe zmluvné strany v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce stanovujú rozsah nadčasovej práce na jedného zamestnanca vo výške 150 hodín a po dohode ďalších 250 hodín za príslušný kalendárny rok. Pričom tento rozsah nadčasovej práce môže zahŕňať aj výkon práce počas neaktívnej pracovnej pohotovosti v období zimnej sezóny (zvyčajne od 1. novembra do 30. apríla). Obe zmluvné strany v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce

stanovujú rozsah na výkon neaktívnej pracovnej pohotovosti, pri ktorej zamestnanec musí byť pripravený na výkon práce mimo pracoviska zamestnávateľa, obvykle vo svojom domácom prostredí alebo na inom vopred dohodnutom mieste, vo výške 500 hodín a po dohode ďalších 200 hodín. Zamestnávateľ pri určení nadčasovej práce je viazaný ustanoveniami Zákonníka práce.

Článok 22

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu v noci, za prácu v sobotu alebo v nedeľu alebo za prácu vo sviatok podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tieto príplatky zamestnancovi patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene s doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zvyšovanie stupnice platových taríf sa každoročne realizuje podľa KZVS. Ak sa zvýšenie platových taríf nedohodne v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, zvýši zamestnávateľ mzdové tarify v rozsahu a termíne v súlade so záväzkom stanoveným v zákone o štátnom rozpočte. Zároveň pokiaľ v roku 2025 nebude zvýšenie platových taríf dohodnuté v KZVS, strany budú vyjednávať o mzdových podmienkach na rok 2026 na podnikovej úrovni v medziach zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene s doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona o štátnom rozpočte.

Verejnoprospešné služby, príspevková organizácia Stará Ľubovňa v zastúpení riaditeľom organizácie Ing. Michalom Židom a zamestnanci VPS v zastúpení ZV ZO odborového zväzu KOVO, v mene ktorého vystupuje jeho predseda Mgr. Mariana Sýkorová Jaržembovská sa dohodli, že pracovné činnosti remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone vo verejnom záujme sú zaradené podľa zákona č. 553/2003 Z. z. § 7 ods. 4 (zamestnávateľ zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 ods. 4 môže zamestnávateľ určiť tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako keby bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa).

Zamestnancom, ktorí sa zúčastňujú pohrebných obradov a zabezpečujú manipuláciu s truhlou, sa za túto činnosť poskytne odmena vo výške 15,00 € za každý obrad.

Článok 24

Odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

- a) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) sedemnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu ver. zdravotníctva, odstupné v sume dvanásť násobku jeho priemerného mesačného zárobku, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 25

V súlade s ust. § 239 ZP uplatní ZV právo kontroly nad dodržiavaním mzdových predpisov v organizácii. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV zamestnávateľovi 1 mesiac pred jej uskutočnením.

Článok 26

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.

V. Sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 27

V súlade s ust. § 146 a 147 ZP zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 28

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode ZV vydá smernice k realizácii výchovy zamestnancov k bezpečnej práci a požiarnej ochrane.

Článok 29

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku BOZP konkrétnych zamestnancov, po absolvovaní krátkodobých školení.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje finančne prispievať na DOPLNKOVÉ DOCHODKOVÉ POISTENIE zamestnancov.

Výška príspevkov zamestnávateľa za svojich zamestnancov.

1. Zamestnávateľ určuje výšku príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na dobu neurčitú, v závislosti od veku zamestnanca a dĺžky odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne:

vek zamestnanca	dĺžka odpracovaných rokov u zamestnávateľa	výška príspevku zamestnávateľa
do 40 rokov	do 10 rokov	16,00 €
	10 – 20 rokov	18,00 €
	nad 20 rokov	20,00 €
40 – 50 rokov	do 10 rokov	18,00 €
	10 – 20 rokov	20,00 €
	nad 20 rokov	22,00 €
nad 50 rokov	do 10 rokov	20,00 €
	10 – 20 rokov	22,00 €
	nad 20 rokov	24,00 €

2. Príspevok zamestnanca nemôže byť nižší ako príspevok zamestnávateľa.

Článok 31

Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle 149 Zákonníka práce právo VZO na výkon kontroly nad BOZP. Zamestnávateľ zabezpečuje pridelovanie ochranných pracovných pomôcok podľa platných zákonov.

Článok 32

Povinnosti zamestnávateľa, ktoré mu vznikajú v súvislosti so stravovaním zamestnancov, upravuje Zákonník práce.

Zamestnávateľ zabezpečuje svojim zamestnancom stravovanie (pod ktorým rozumieme najmä poskytnutie jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja) jedným z troch spôsobov:

- vo vlastnom stravovacom zariadení,
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo
- prostredníctvom inej právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie na sprostredkovanie stravovacích služieb (stravovacia karta), pričom alternatívne plnenie je poskytnutie finančného príspevku na stravovanie.

Zamestnávateľ Verejnoprošpešné služby príspevková organizácia Stará Ľubovňa (ďalej len VPS) poskytuje svojim zamestnancom možnosť výberu medzi elektronickými stravovacími lístkami (prostredníctvom stravovacej karty) alebo finančným príspevkom na stravovanie.

Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce viac ako 4 hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalší lístok v elektronickej forme resp. finančný príspevok na stravovanie podľa výberu formy zabezpečenia stravovania.

Elektronický stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom vopred a to tak, aby ich zamestnanci mali k dispozícii už v prvý pracovný deň v mesiaci resp. v prípade nových zamestnancov najneskôr deň pred nástupom do zamestnania.

Článok 33

Zo Zákonníka práce vyplýva povinnosť zamestnávateľa prispievať na stravovanie vo výške najmenej 55 % z ceny jedla, najviac za každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Zamestnávateľia, ktorí zabezpečujú stravovanie zamestnancom prostredníctvom právnickej, resp. fyzickej osoby oprávňujúcej sprostredkovať stravovacie služby, je cenou jedla hodnota stravovacej poukážky. Tá musí byť najmenej 75 % z výšky stravného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 hodín do 12 hodín.

Suma finančného príspevku na stravovanie je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie iným zamestnancom, najmenej však 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie aj pri iných dôležitých osobných prekážkach v práci, pracovnej neschopnosti z dôvodu pracovného úrazu, čerpania dovolenky a osobám pracujúcim na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní prác v zmysle §152 Zákonníka práce a dohody o brigádnickej práci študentov.

Článok 34

Zamestnávateľ pre dosiahnutie kvalitného výkonu práce vytvorí podmienky na vykonanie povinných preventívnych lekárskech prehliadok a zároveň poskytne na tento účel pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 35

Pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere na dobu neurčitú peňažnú odmenu zo mzdového fondu nasledovne:

- odpracovaný jeden rok v organizácii vo výške 20 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované dva roky v organizácii vo výške 40 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované tri roky v organizácii vo výške 60 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované štyri roky v organizácii vo výške 80 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované päť rokov a viac v organizácii vo výške 100 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku

Zo sociálneho fondu peňažnú odmenu vo výške 100 EUR.

Článok 36

Pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere na dobu neurčitú peňažnú odmenu zo mzdového fondu nasledovne:

- odpracovaný jeden rok v organizácii vo výške 20 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované dva roky v organizácii vo výške 40 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované tri roky v organizácii vo výške 60 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované štyri roky v organizácii vo výške 80 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku
- odpracované päť rokov a viac v organizácii vo výške 100 % jemu priznaného funkčného platu v príslušnom roku

Zo sociálneho fondu peňažnú odmenu vo výške 100 EUR.

Článok 37

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti zárobkovej činnosti je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi zo sociálneho fondu peňažnú odmenu vo výške 100 EUR.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dopravné a stavebné mechanizmy za režijné náklady do výšky 70 EUR s DPH ročne, pričom režijnými nákladmi sú náklady na spotrebované pohonné látky podľa cien platných v danom mesiaci.

Článok 39

Pre obnovu duševných a fyzických síl zamestnancov budú 2- krát ročne organizované „rekondično-oddychové“ dni v prírode, ktorých termín konania určí ZV vždy po dohode s vedením VPS.
Na účasť na týchto rekondično- oddychových dňoch poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 40

Zamestnávateľ a ZV budú nápomocní pri preklenutí mimoriadnej finančnej tiesne, do ktorej sa nie vlastnou vinou dostal zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci poskytnutím pôžičky, prípadne jednorazovej sociálnej výpomoci zo sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom predaj tovaru (truhly a futrá) za nákupnú cenu a ostatného tovaru so zľavou 5%. Ostatné podmienky ostávajú ako pre všetkých zákazníkov. Okruh pre poskytovanie zľavy pri nákupe tovaru sa vzťahuje pre najbližších príbuzných (manžel, manželka, otec, mama, deti, súrodenci, svokrovci). Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v odôvodnených prípadoch služby zabezpečované organizáciou za výrobné náklady. Jednotlivé prípady bude schvaľovať riaditeľ organizácie.

Článok 42

Vedenie organizácie a odbory sa zaväzujú využívať prostriedky soc. fondu účelne v súlade s právnymi predpismi o používaní soc. fondu v prospech zamestnancov.

Článok 43

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % pri kladnom hospodárskom výsledku (pri strate 0,6%)
- b) ďalším prídelom vo výške 0,5 % (dohodnutý v kolektívnej zmluve)

VI. Platnosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia

Článok 44

Vzťahy vzájomnej spolupráce a záverečné ustanovenia

1. Vzťahy vzájomnej spolupráce sa vo všetkých oblastiach riadia ustanoveniami Zákonníka práce, zákona o kolektívnom vyjednávaní a zákona o verejnej službe.
2. Zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy môžu byť dohodnuté iba v písomnej forme a záväznými sa stávajú po podpise oboch zmluvných strán.
3. Zmluva nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.
4. Zmluva sa uzatvára od 01.01.2026 do 31.12.2027.
Najmenej 60 dní pred uplynutím platnosti kolektívnej zmluvy sú zmluvné strany povinné na návrh jednej zo strán vyjednávať o kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie.
5. Táto kolektívna zmluva bola prerokovaná a schválená členskou schôdzou odborovej organizácie dňa 12.11.2025.

VEREJNOPROSPESNÉ SLUŽBY
príspevková organizácia
Stará Ľubovňa

Za VPS p. o. Stará Ľubovňa

Ing. Michal Žid
riaditeľ

Org. číslo 03 - 1395 - 0410
ZO OZ KOVO
verejnoprospešné služby
Levočská 21
064 01 Stará Ľubovňa

Za ZO OZ KOVO

Mgr. Mariana Sýkorová Jaržembovská
predseda ZV OZ KOVO

