



# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

## Zmluvné strany

---

Obec Jovsa  
Obec Kusín  
Obec Klokočov  
Obec Kaluža  
Obec Poruba pod Vihorlatom  
Obec Lúčky  
Obec Trnava pri Laborci

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES so sídlom v Jovse

na druhej strane

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu**

## Čl. 1

### Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade so zákonom č.553/2003 Z.Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov
2. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a dosiahnuť priaznivejšie pracovné a platové podmienky zamestnancov a podmienok zamestnania.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

## Čl. 2

### Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ uznáva ZO za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi vo výkone odborárskej funkcie pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon tejto funkcie.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy jednotlivým členom a tieto poukáže na účet ZO vždy do 30 pracovných dní.

## Čl. 3

### Pracovnoprávne vzťahy

1. ZO uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny
2. Každý pracovný poriadok vydať len so súhlasom ZO. Inak je neplatný.
3. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:
  - pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke: 37 ½ hodín týždenne
  - pre zamestnancov v dvojzmennej prevádzke : 36 a ¾ hodín týždenneJe v kompetencii každého zamestnávateľa určiť začiatok a koniec pracovného času.
4. Ak zamestnanci príslušného pracoviska prejavia záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.
5. Prestávka na jedenie a odpočinok sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
6. Zamestnancovi sa predlžuje dovolenka o 5 kalendárnych dní nad výmeru uvedenú v § 103, ods. 1 až 3 Zákonníka práce
7. Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancovi poskytnuté v súlade s ust. § 141, ods. 1, ods. 2 písm. a/ až i/ Zákonníka práce
8. Stravné patrí zamestnancovi v zmysle § 14 zák. č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v plnej výške.
9. Výpovedná doba:
  - výpovedná doba pre zamestnanca je najmenej 2 mesiace

- výpovedná doba pre zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov sú 3 mesiace
- výpovedná doba pre zamestnanca, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov je 5 mesiacov

10. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov patrí odstupné v rámci Zákonníka práce.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa

- **viac ako 5 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **troch /3/** funkčných plátov zamestnanca.
- **viac ako 10 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **štyroch /4/** funkčných plátov zamestnanca
- **viac ako 15 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **piatich /5/** funkčných plátov zamestnanca
- **nad 20 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **šiestich /6/** funkčných plátov zamestnanca

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa

- **menej** ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné v rámci ZP
- **viac ako 5 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **troch /3/** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
- **viac ako 10 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **štyroch /4/** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
- **viac ako 15 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **piatich /5/** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
- **nad 20 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **šiestich /6/** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec ukončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby

11. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%

**odchodné** takto:

- ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa **menej ako 5 rokov** – v rámci ZP / § 76a/

Ak zamestnanec pracoval

- **viac ako 5 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odchodné vo výške **troch /3/** funkčných plátov zamestnanca
- **viac ako 10 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odchodné vo výške **štyroch /4/** funkčných plátov zamestnanca
- **viac ako 15 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odchodné vo výške **piatich/5/**

funkčných platov zamestnanca  
- **nad 20 rokov**, vyplatí zamestnávateľ odchodné vo výške **šiestich /6/** funkčných platov zamestnanca

#### Čl. 4

##### Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona **553/2003. Z.z.** o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí vykonávajú práce u zamestnávateľov uvedených v § 1, ods. 1 zákona o odmeňovaní. Aj z tohto osobného rozsahu zákona sú vyňaté určité skupiny zamestnancov a to zamestnanci uvedení v § 1 ods. 2 a 3 zákona o odmeňovaní.
2. Mzdové podmienky zamestnancov obcí nesmú byť podľa schváleného nového poriadku odmeňovania **nižšie** ako ich posledný priznaný funkčný plat.
3. Príplatok za zmenu je stanovený vo výške minim. **2,1 %** z určeného základu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** vo výške ich funkčného platu.
5. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a/, b/, d/, a e/ zákona o odmeňovaní vyčlení objem mzdových prostriedkov v rámci schváleného rozpočtu v príslušnom kalendárnom roku.
6. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo voleného funkcionára sa dojednáva vo výške **80% denného vymeriavacieho** základu zamestnanca podľa § 55 zák. č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
7. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti /dovolenka/.
8. Príspevok na zabezpečenie stravovania z prostriedkov sociálneho fondu sa dojednáva do **výšky 35%** z hodnoty stravného lístka.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie sporenie v zamestnávateľských zmluvách najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd miezd zamestnancov. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v kolektívnych zmluvách uzatvorených do 31.12.2008 zostáva nezmenená, prípadne sa môže výška príspevku zvýšiť.
10. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a/ povinným prídelom vo výške 1%
  - b/ ďalším prídelom najmenej vo výške 0,25%
  - c/ dohodnutím prídelom v rámci kolektívneho vyjednávania vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom a voleným funkcionárom na výplatu za kalendárny rok vrátane náhrad týchto miezd.
11. Odborová organizácia a obce sa dojednávajú na príspevku na technicko-organizačné organizačné zabezpečenie organizácie vo výške **33,19 €** na jedného člena.
12. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu
  - a/ zamestnancovi patrí za každú hodinu práce v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
  - b/ u zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, patrí zamestnancom za každú hodinu práce v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

### 13. Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

- a) Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
- b) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, patrí zamestnancovi za každú hodinu práce v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

### 14. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu

- a) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.
- b) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, patrí zamestnancovi, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, mzdové zvýhodnenie v sume 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.

15. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. 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 plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

16. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## Čerpanie prostriedkov z odborového zväzu

### Čl. 5

#### Príspevok na pohrebné trovy v prípade úmrtia

1. Príspevok na pohrebné trovy môže byť poskytnutý:

- a/ členovi, ktorému zomrel manžel
- b/ členovi, ktorému zomrelo nezaopatrené dieťa
- c/ pozostalým po zomrelom členovi

2. Výška príspevku na pohrebné trovy:

- v prípade uvedenom v bode 1 písm. a/ - 99,58 €
- v prípade uvedenom v bode 1 písm. b/ - 66,39 €
- v prípade uvedenom v bode 1 písm. c/ - 33,19 €

3. O priznaní príspevku rozhoduje predseda SLOVES, ktorý o priznaní príspevku

Informuje Predsedníctvo SLOVES.

4. Príspevok z prostriedkov fondu poukáže Republiková centrála SLOVES na účet ZO do konca nasledujúceho mesiaca od rozhodnutia o jeho priznaní. ZO následne vyplatí oprávneným príspevok.

## Čl. 6

### Príspevok na zdravotnú starostlivosť

1. Členovi možno poskytnúť príspevok na zdravotnú starostlivosť a to:
  - a/ na okuliare
  - b/ pri bezplatnom darovaní krvi
  - c/ na rekondično-rehabilitačné pobyty organizované SLOVES
2. Príspevok na okuliare predstavuje **26,56 €** raz za päť rokov. ZO na základe písomnej žiadosti člena predloží na Republikovú centrálu SLOVES písomný návrh na poskytnutie príspevku / príloha č.4 s doložením dokladu o kúpe rámu a jeho cena/.
3. Príspevok bezplatnému darcovi krvi predstavuje **16,60 €** raz za rok. Poskytuje sa členovi, ktorý aspoň jeden krát v roku daroval bezplatne krv. Člen, ktorý daroval krv v decembri, môže žiadosť predložiť do 31. januára nasledujúceho roka.
4. Príspevok na rekondično-rehabilitačné pobyty organizované SLOVES, ZO predloží na republikovú centrálu SLOVES s písomným návrhom na pridelenie poukazu na rekondično-rehabilitačný pobyt a na poskytnutie príspevku.  
Návrh žiadosti tvorí prílohu č.6 spolu s odôvodnením žiadosti / výkon funkcie v ZO alebo v orgánoch SLOVES v súčasnosti alebo v predchádzajúcom období, dovŕšenie životného jubileá 50 rokov a každých ďalších 5 rokov veku, odchod do starobného alebo invalidného dôchodku, aktívna práca v ZO a pod./.  
a/ príspevok na rekondično-rehabilitačný pobyt organizovaný SLOVES môže byť poskytnutý iba členovi SLOVES.  
b/ účastnícky poplatok vybraný od člena určuje Predsedníctvo SLOVES v rozmedzí
5. Príspevok z prostriedkov fondu podľa písm. a/ a b/ poukáže Republiková centrála od 13,28 € do 29,87 € SLOVES na účet základnej organizácie do konca nasledujúceho mesiaca od rozhodnutia o priznaní. ZO následne vyplatí členovi príspevok.
6. Republiková centrála SLOVES vyrozumie ZO o pridelení poukazu na rekondično-reha. pobyt spravidla do 60 dní pred nástupom na tento pobyt. ZO je povinná odvieť účastnícky poplatok vybraný od člena do 15 dní od doručenia oznámenia o pridelení poukazu. Zaplatený účastnícky poplatok sa v prípade prepadnutia poukazu nevracia.
7. Predsedníctvo SLOVES môže rozhodnúť o úplnom alebo čiastočnom vrátení poplatku na tento pobyt na základe písomnej žiadosti člena z dôvodu, že tento sa stal práceneschopný, úmrtia v rodine či živeľnej pohromy.

## Čl. 7

### Dary pri odborárskych jubileách

1. Členovi možno poskytnúť dar:
  - a/ 16,60 € ak v príslušnom roku dovŕšil 25 rokov členstva v odboroch
  - b/ 19,92 € ak - " " 30 rokov členstva v odboroch
  - c/ 23,24 € ak - " " 35 rokov členstva v odboroch
  - d/ 26,56 € ak v príslušnom roku dovŕšil 40 a každých ďalších 5 rokov členstva

## 2. Postup pri uplatňovaní daru

ZO spracuje návrh podľa predtlaču uvedenej v prílohe č.7 a tento návrh predloží na RC SLOVES po dovŕšení jubileá v roku jubileá, najneskôr do 31.12. príslušného kalendárneho roku. Návrhy predložené po uvedenom termíne nemôžu byť akceptované.

O priznaní daru rozhoduje predseda SLOVES, ktorý o priznaní daru informuje Predsedníctvo SLOVES.

Dar z prostriedkov fondu poukáže RC SLOVES na účet ZO do konca nasledujúceho mesiaca od rozhodnutia o priznaní. ZO následne vyplatí dar členovi.

## Čl. 8

### Zväzová rodinná rekreácia

1. Na oceňovanie členov odborového zväzu zabezpečuje RCS poukazy na zväzovú rodinnú rekreáciu.  
Zo predloží na RCS písomný návrh na pridelenie poukazov v zmysle prílohy č. 8 s uvedením dôvodu / výkon funkcie v odborových orgánoch, dovŕšenie životného jubileá 50 a každých ďalších 5 rokov veku, odchod do starobného alebo invalidného dôchodku, aktívna práca v ZO, odborárske jubileum a pod./.
2. Vedenie sekcie pri rozhodovaní o pridelení poukazov prihliada na splnenie základných podmienok čerpania fondu a pridelenia zväzovej rekreácie v predchádzajúcom období. Sekcia môže pri pridelovaní poukazov prijať ďalšie kritéria napr. pomerné rozdelenie kvóty poukazov podľa regiónov, počet členov ZO, úroveň práce ZO a pod.
3. RCS z fondu prepláca hodnotu najviac dvoch poukazov pridelených členovi. Účastnícky poplatok vybraný od člena za jeden poukaz určuje Predsedníctvo SLOVES SLOVES v rozmedzí od 16,60 – 33,19 €. Člen uhradza 50% z hodnoty druhého poukazu pričom za druhý poukaz sa nevyberá účastnícky poplatok.
4. RCS vyrozumie ZO spravidla do 60 dní pred nástupom na rodinnú rekreáciu. ZO je povinná odvieť účastnícky poplatok vybraný od člena podľa bodu 3. do 15 dní od doručenia oznámenia o pridelení poukazov. RCS po zaplatení účastníckeho popl. zašle poukazy do ZO. Ak účastnícky poplatok nebude ZO uhradený najneskôr do 30 dní pred nástupom na rodinnú rekreáciu, predseda SLOVES je oprávnený prideliť poukaz inému žiadateľovi.  
Vrátenie zaplateného účastníckeho poplatku za neúčast' na rekreácii v zmysle všeobecných pokynov. RCS vedie evidenciu poskytnutých poukazov podľa ZO, ktoré sú raz ročne informované o výbere účastníkov zväzovej rekreácie.

## Čl. 9

### Príspevok na rekreáciu

1. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, 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.



2. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
3. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.
4. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie .
5. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
6. Zamestnávateľ poskytuje, príspevok na rekreáciu zamestnancovi v peňažnej forme.
7. Oprávnenými výdavkami podľa bodu 1 a 2 sú preukázané výdavky zamestnanca na:
  - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
  - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
  - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
  - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
8. Do oprávnených výdavkov sa započítavajú aj výdavky na rekreáciu osôb, ktoré sa jej zúčastňujú spolu so zamestnancom. Osoby podľa predchádzajúcej vety sú:
  - a) manžel/manželka zamestnanca,
  - b) dieťa zamestnanca; vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a
  - c) iné osoby žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
9. Nárok na príspevok na rekreáciu vzniká zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov.
10. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.
11. Zamestnanec preukáže zamestnancovi ekonomického oddelenia oprávnené výdavky bodov 8 a 9 najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením originálov účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.



12. Nesplnením si povinností zamestnancom podľa predchádzajúceho odseku nevzniká povinnosť zamestnávateľa poskytnúť príspevok na rekreáciu.
13. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
14. Na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.
15. Zamestnanec ekonomického oddelenia zabezpečí, aby s každým zamestnancom bola písomne uzatvorená dohoda o zrážkach zo mzdy v prípade neoprávneného použitia príspevku na rekreáciu.
16. Na základe uzatvorenej dohody o zrážkach zo mzdy mzdové oddelenie vykoná zrážku zo mzdy podľa predchádzajúceho odseku v najbližšom výplatnom termíne vykonaná zrážka zo mzdy vo výške vyčerpanej sumy ako neoprávnene čerpaný príspevok na rekreáciu.

## Čl. 10

### Príspevok na detskú rekreáciu

1. Členovi, ktorého dieťa vo veku do skončenia základnej školy sa zúčastní detskej rekreácie organizovanej akýmkoľvek prevádzkovateľom počas letných prázdnin, možno poskytnúť príspevok na detskú rekreáciu. ZO spracuje návrh žiadostí podľa predtlaču uvedenej v prílohe č.9, najneskôr do 31.10. kalendárneho roka, v ktorom sa dieťa zúčastnilo detskej rekreácie.
2. Kvóty finančných prostriedkov na príspevky určuje Predsedníctvo SLOVES v súlade s rozpočtom schváleným na príslušný kalendárny rok. Kvóta sa rozdeľuje medzi členov, ktorých deti sa zúčastnili rekreácie rovnakým dielom. Príspevok na jedno dieťa je najmenej 16,60 €, avšak nemôže prekročiť cenu poukazu.

## Čl. 11

### Príspevok pri narodení dieťaťa

1. Príspevok pri narodení dieťaťa môže byť poskytnutí členovi, ktorému sa narodilo dieťa alebo si dieťa osvojil.  
Postup pri uplatňovaní príspevku:  
ZO predloží na RCS písomný návrh podľa prílohy č. 10 s doložením rodného listu dieťaťa prípadne dokladom o osvojení dieťaťa. ZO musí podať návrh do 6 mesiacov od narodenia alebo osvojenia dieťaťa.
2. Príspevok predstavuje sumu 33,19 € na každé živonarodené alebo osvojené dieťa.

## Čl. 12 Spoločné ustanovenie

1. ZO zodpovedá za správnosť údajov uvedených v žiadosti na čerpanie prostriedkov. ZO je povinná uchovávať všetky doklady vzťahujúce sa na žiadosti na čerpanie prostriedkov fondu po dobu najmenej 5 rokov.
2. Revízori účtov SLOVES, funkcionári SLOVES a zamestnanci RCS sú oprávnení vykonať kontrolu správnosti údajov uvedených v žiadosti a kontrolu použitia priznaných finančných prostriedkov. ZO je povinná poskytnúť im všetky informácie a umožniť im nahliadnuť do všetkých dokladov, ktoré sa vzťahujú na čerpanie z prostriedkov fondu.
3. Ak sa zistí, že prostriedky fondu boli čerpané nesprávne alebo boli poskytnuté nepravdivé údaje, ZO je povinná poskytnuté prostriedky vrátiť RCS na účet fondu.
4. Žiadosti a návrhy, ktoré nebudú vypracované predpísaným spôsobom a doložené predpísanými dokladmi, nebudú predložené na rozhodnutie predsedovi.  
Na podporu príspevku ako daru nie je právny nárok.

## Čl. 13

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.

## Čl. 14

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

## Čl. 15

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a členov ZO.

## Čl. 16

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2022, 2023 a 2024 a nadobúda účinnosť dňom podpisu všetkými stranami.

## Čl. 17

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 ZO v rámci jej pôsobností.

## Čl. 18

Kolektívna zmluva je vypracovaná vo ôsmich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení.

Za základnú organizáciu:  
ZO SLOVES so sídlom v Jovse  
Dana Kováčová – predseda

Za zamestnávateľov:

Za zamestnávateľov:

Obec Jovsa  
Mgr. Ľubica Čornejová – starostka obce

Obec Trnava pri Laborci  
Vladimír Adam – starosta obce

Obec Kaluža  
Ing. Marek Misár – starosta obce

Obec Klokočov  
Ing. Monika Hudačková – starostka obce

Obec Kusín  
Vladimír Jus – starosta obce

Obec Lúčky  
Eduard Baláž – starosta obce

Obec Poruba pod Vihorlatom  
Juraj Kriška – starosta obce

V Kusíne dňa: 17.12.2021