

V súlade s ustanovením zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

Stredoslovenské osvetové stredisko, zastúpené Mgr. Tatianou Salajovou, riaditeľkou  
Stredoslovenského osvetového strediska  
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES Stredoslovenské osvetové stredisko, zastúpená predsedkyňou  
závodného výboru Ing. Patríciovou Fraňovou a členmi ZV – podpredsedníkom Mgr. Dušanom  
Jablonským a hospodárkou Janou Bukvajovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

### **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,
- pracovno-právne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

##### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

##### **Článok 4**

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. Súčasne bude zamestnávateľ plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

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

### **Článok 5**

Zamestnanci a zamestnávateľ majú právo na kolektívne vyjednávanie, v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu pôsobiť na pracovisku.

### **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**

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

### **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 na účet závodného výboru základnej organizácie do dvoch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

### **Článok 9**

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

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

### **Článok 10**

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

### **Článok 11**

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

### **Článok 12**

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

### **Článok 13**

Rozvrhnutie pracovného času:

Pri určenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodín, zamestnávateľ určil základný pracovný čas v jednotlivých pracovných dňoch 5 hodín, v čase od 8,30 do 13,30 hod.

Určený základný pracovný čas sa netýka zamestnancov so skráteným pracovným časom a odborného pracovníka pre hudbu a spev. Tým zamestnávateľ určil základný pracovný čas nasledovne:

- Pre zamestnanca so skráteným pracovným časom na pozíciu upratovačka (týždenný pracovný čas 9,375): Utorok, Štvrtok, Piatok od 14,00 – 16,00 hod.
- Pre zamestnanca so skráteným pracovným časom na pozíciu odborný pracovník pre publikačnú činnosť (týždenný pracovný čas 18,75): Pondelok - Štvrtok od 9,00 do 11,30 hod.

- Pre zamestnanca na pozícii odborný pracovník pre hudbu a spev (týždenný pracovný čas 37,5): Pondelok - Piatok 15,30 – 18,30 hod.
- U zamestnanca na pozícii odborný pracovník dielne ľudových remesiel, ktorý je zamestnaný na tri štvrtinový úväzok (75%) sa zamestnávateľ dohodol na 4 dňovom pracovnom týždni (Utorok – Piatok), pričom základný pracovný čas ostáva nezmenený.

Aby zamestnanec odpracoval celkový pracovný čas v pružnom pracovnom období stanovenom zamestnávateľom, musí si stanoviť voliteľný pracovný čas tak, aby odpracoval celkový stanovený prevádzkový čas

Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí denný prevádzkový čas. Zamestnávateľ sa so zamestnancami dohodol, že za prácu nad stanovený týždenný pracovný čas si budú čerpať náhradné voľno.

- Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku;
- Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.
- Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období. (Prevádzkový čas je : počet pracovných dní v danom mesiaci x 7,5 hodiny v prípade plného úväzku a počet pracovných dní v danom mesiaci x 3,75 hodiny v prípade skráteného úväzku).
- Pružné pracovné obdobie je jeden mesiac,
- Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín
- Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.

Podstatou pružného pracovného času je, že zamestnanec si sám určuje začiatok a koniec pracovného času. Zamestnávateľ určí len určitý úsek pracovného času, keď sa zamestnanec musí zdržiavať na pracovisku ( základný pracovný čas).

Od roku 2020 majú nárok na najmenej 5 týždňov dovolenky aj tí zamestnanci, ktorí dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa.

Základná výmera dovolenky sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce o jeden týždeň.

## Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne po štyroch hodinách od príchodu do práce v trvaní 30 minút.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a na konci zmeny.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa vykazujú v dennej evidencii dochádzky.

## Článok 15

- a) **Práca nadčas** pri pružne rozvrhnutom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený mesačný pracovný čas (§97, ods. 3 ZP), za ktorú poskytne zamestnávateľ zamestnancom náhradné voľno. Takto odpracované hodiny, za ktoré zamestnanec dostal náhradné voľno, sa nezahŕňajú ako práca nadčas do hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku. (§97, ods. 8 ZP)

Práca nadčas je denne evidovaná a vyhodnocovaná k poslednému dňu v mesiaci v knihe dochádzky.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený mesačný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako osem hodín v jednotlivých týždňoch.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas najviac 150 hodín.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno alebo ktorú vykonával pri

- a) naliehavých opravárskych prácach,

- b) mimoriadnych udalostiach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu
- c) zamestnávateľ sa dohodol so zamestnancami, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.

### Dni pracovného pokoja

Sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca a vo sviatok v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

- naliehavé opravárske práce
- nakladacie a vykladacie práce
- inventúrne a uzávierkové práce
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach
- **práce** nevyhnutné so zreteľom na **uspokojovanie** životných, zdravotných a **kultúrnych potrieb** obyvateľstva (§ 94 ZP).

### Článok 16

V súlade s § 143 ods. 2 ZP sa pri prekážkach na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času postupuje nasledovne:

- § 141 ods. 2 a), c) – zamestnávateľ sa dohodol so zamestnancami, že pracovné voľno s náhradou mzdy sa uplatňuje na čas v dĺžke pracovnej zmeny zamestnanca.
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného ošetrovania alebo vyšetrenia v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1. a 3. ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa,
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade celodenného sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia (§ 141 ods. 2 písm. c) ZP) sa posudzuje ako výkon práce a ustanovuje sa v rozsahu celého pracovného dňa,
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade pracovné voľno pri vyšetrení alebo ošetrovaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku (do 7 dní sa započítava i čas strávený u lekára pri kratšom než celodennom ošetrovaní),
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku (do 7 dní sa započítava i čas strávený sprevádzaním rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia pri kratšom než celodennom ošetrovaní),
- dĺžka nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno v prípade sprevádzania postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 10 dní v kalendárnom roku (do 10 dní sa započítava i čas strávený sprevádzaním postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy pri kratšom než celodennom sprevádzaní postihnutého dieťaťa),
- za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca,
- v ostatných prípadoch pri prekážkach v práci na strane zamestnanca pri uplatňovaní pružného pracovného času platia príslušné ustanovenia ZP (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 2).

Pracovné voľno bude zamestnancovi poskytnuté v zmysle § 141 ZP.

### Článok 17

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 14 kalendárnych dní pred jej uskutočnením.

## **Časť IV Platové podmienky**

### **Článok 18**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

### **Článok 19**

Do doby rozhodnej praxe pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín ( § 6 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme). Do započítanej praxe sa ďalej započítava čas:

- skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom ( napr. zákon č. 351/1997 Z.z. Branný zákon v znení zákona č. 401/2000 Z.z.) platným v čase jeho vykonávania,
- civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,
- starostlivosti o dieťa a) zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky, b) dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť alebo starostlivosti o dieťa dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté vyžadujúce osobitne náročnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi.

### **Článok 20**

Zamestnávateľ určí zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf 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 by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa Ide o tieto pracovné činnosti :

- pracovníčky ekonomického oddelenia,
- grafici,
- vodič os. motorového vozidla - údržbár,
- upratovačka.

### **Článok 21**

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu – 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. (§ 10 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme). Osobný príplatok sa priznáva na dobu troch mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

### **Článok 22**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancom odmeny v zmysle § 20 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme .

**Príplatok za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu vo výške 30% hodinovej sadzby funkčného platu podľa § 17 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (č. 553/2003 Z.z. vznp).

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu (§18, ods. 1).

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu príplatky za prácu v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytno náhradné voľno (§19, ods.2 Zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov).

### **Článok 23**

V zmysle § 13b Zákona 552/2003 vznp. o výkone práce vo verejnom záujme sa zmluvné strany dohodli, že výška odstupného a odchodného je dvojnásobok funkčného platu v zmysle Kolektívnej zmluvy 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.

### **Článok 24**

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

### **Časť V**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 25**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

### **Článok 26**

Zamestnávateľ môže zabezpečiť pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo.

### **Článok 27**

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi stravné lístky aj za dni, počas ktorých:

- čerpal dovolenku na zotavenie,
- bol práceneschopný,
- ošetroval člena rodiny,
- čerpal náhradné voľno
- bol na materskej, resp. rodičovskej dovolenke

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť stravné lístky počas týchto dní aj zamestnancom so skráteným úväzkom.

### **Článok 28**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie 55% hodnoty stravného lístka podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a 0,60 € zo sociálneho fondu na jeden stravný lístok v rámci sociálnej politiky organizácie.

### **Článok 29**

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

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

### **Článok 30**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, a to vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v zmysle Kolektívnej zmluvy 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.

### **Článok 31**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sick day – zdravotné voľno, v prípade zdravotných ťažkostí zamestnanca, v trvaní 5 kalendárnych dní v roku.

### **Článok 32**

Zamestnávateľ sa dohodol so závodným výborom, že umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení (tretí pilier). Dohodnuté konkrétne podmienky :

- 1) výber poisťovne – Doplnková dôchodková poisťovňa NN TATRY - SYMPATIA,
  - Doplnková dôchodková poisťovňa Tatrabanky,
  - Doplnková dôchodková poisťovňa UNIQA,
  - pri nástupe nového zamestnanca podľa potreby,
- 2) okruh zamestnancov – podľa osobného rozhodnutia zamestnanca výšku príspevku
  - zamestnávateľ - podľa uzavretých zamestnávateľských zmlúv 3% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov,
  - zamestnanec - určí si sám ( na základe zmluvy uzavretej s poisťovňou).

## **VI. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 33**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2024 do 31. decembra 2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### **Článok 34**

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 35**

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

### **Článok 36**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru. Termíny rokovaní zmluvných strán : druhý augustový týždeň a druhý februárový týždeň bežného roka.

### **Článok 37**

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.

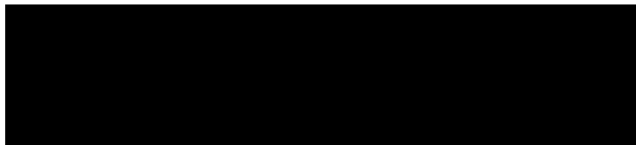
### **Článok 38**

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.

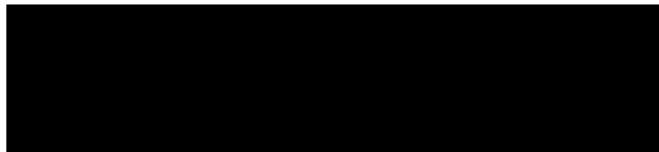
### Článok 39

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení.

V Banskej Bystrici 8. januára 2024



za ZV a SLOVES pri SOS  
Ing. Patrícia Fraňová  
predseda ZV



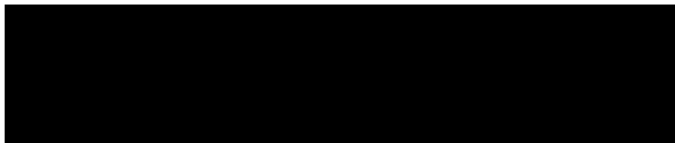
za vedenie SOS  
Mgr. Tatiana Salajová  
riaditeľka SOS

### TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU V ROKU 2024

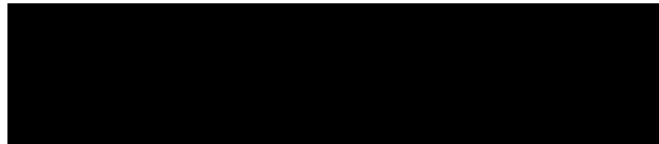
V roku 2024 sa v zmysle uzavretej kolektívnej zmluvy sociálny fond tvorí vo výške 1,05 % zo zúčtovaných hrubých miezd zamestnancov SOS.

Čerpanie sociálneho fondu je na závodné stravovanie vo výške 0,60 € na jeden stravný lístok/poukážku.

V Banskej Bystrici 08.01.2024



za ZV a SLOVES pri SOS  
Ing. Patrícia Fraňová  
predseda ZV



za vedenie SOS  
Mgr. Tatiana Salajová  
riaditeľka SOS