

ZMLUVA č. CRZ: 00116/2025-OST0000/25-00

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

SLOVENSKÝ POZEMKOVÝ FOND

zastúpený : *JUDr. Richardom Šmídom – generálnym riaditeľom*

Ing. Rastislavom Juhárom – námestníkom generálneho riaditeľa

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA SLOVENSKÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU VEREJNEJ SPRÁVY A KULTÚRY pri SLOVENSKOM POZEMKOVOM FONDE

zastúpená : *Katarínou Pokornou Ježíkovou - predsedníčkou závodného výboru*

Ing. Stanislavom Andrášim - členom závodného výboru

na druhej strane

u z a t v á r a j ú t ú t o

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na roky 2025 a 2026

(ďalej len „Kolektívna zmluva alebo KZ“)



Časť I.
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravuje:

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

Článok 3

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o pracovnej činnosti, dohôd o vykonaní práce a dohôd o brigádnickej práci študentov.

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

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Pod pojmom "spolurozhodovanie" sa rozumie vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a závodným výborom odborovej organizácie (ďalej aj „ZV“), keď k realizácii určitého právneho úkonu, resp. k prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas tohto orgánu, inak je neplatný.
3. Pod pojmom "prerokovanie" sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a zástupcu závodného výboru na riešenie vzniknutej problematiky. Stanoviská strán sa zaznamenávajú v zápise. Prerokovanie sa uskutočňuje pred rozhodnutím zamestnávateľa v prerokovanej veci. Písomné doklady k prerokovávanej veci sa zasielajú druhej zmluvnej strane spravidla 3 dni pred prerokovaním.
4. Pod pojmom "informovanie" sa rozumie písomné odovzdanie podkladov predsedovi závodného výboru s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako aj dôvodom predloženia.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne, na úč: na konferencii základnej organizácie a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné vol



s náhradou mzdy vo výške funkčného platu.

Článok 7

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pri mimoriadnych rodinných príležitostiach služobné motorové vozidlo. Na poskytnutú službu sa vzťahujú ustanovenia zákona č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť v odôvodnených prípadoch a podľa prevádzkových možností členom závodného výboru a delegovaným členom základnej organizácie odborového zväzu na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie alebo poverenia služobné (referentské) vozidlo na náklady zamestnávateľa.

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 je zamestnávateľ povinný poukázať na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZV na porady vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania zásadné pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky zásadné vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.
2. Zamestnávateľ umožní a prostredníctvom odboru informačných systémov a výpočtovej techniky zabezpečí zverejňovanie informácií zo strany závodného výboru na intranete.

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 prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom v zmysle § 237 Zákonníka práce.

Článok 12

Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok až po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

Článok 13

1. V organizácii sa uplatňuje pružný pracovný čas. Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny v týždni. Pracovný čas je rozvrhnutý na dobu od 6:00 hod. do 18:00 hod. s tým, že základný pracovný čas je od 9:00 hod do 14:30 hod., okrem piatku, kedy je základný pracovný čas



- od 9:00 do 13:00. Zamestnanec musí dbať na to, aby jeho odpracovaný čas v piatok bol minimálne 4 a ½ hodiny, v opačnom prípade mu nevznikne nárok na stravné.
2. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnancovi v pracovnom pomere na kratší pracovný čas patrí mzda zodpovedajúca dohodnutému kratšiemu pracovnému času.
 3. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie. Prestávku na odpočinok a jedenie poskytuje zamestnávateľ v trvaní 30 minút v čase podľa výberu zamestnanca, kedykoľvek od 11:00 do 13:00 hod., v piatok od 11:00 do 12:30 hod.
 4. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa, na základe jeho žiadosti, spolu s kópiou rodného listu dieťaťa a čestným prehlásením zamestnanca o trvalej starostlivosti o dieťa.
 5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpať dovolenku aj v rozsahu pol dňa. Podmienkou nároku čerpať ½ dňa dovolenky, je vyčerpať druhú polovicu dovolenky v tom istom kalendárnom mesiaci. Zamestnanci v skúšobnej dobe nemajú nárok na čerpanie ½ dňa dovolenky.

Článok 14

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu zamestnávateľ vyplatí odstupné v celkovej výške:

1. dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej dva roky a menej ako päť rokov (§ 76 ods. 1 písm. a) ZP + 1 KZ),
2. troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§ 76 ods. 1 písm. b) ZP + 1 KZ),
3. štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (§ 76 ods. 1 písm. c) ZP), + 1 KZ),
4. piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 1 ZP písm. d) + 1 KZ).

Článok 15

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu zamestnávateľ vyplatí odstupné v celkovej výške:

1. troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde menej ako dva roky (§ 76 ods. 2 písm. a) ZP + dva platy KZ),
2. štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej dva roky a menej ako päť rokov (§ 76 ods. 2 písm. b) ZP + dva platy KZ),
3. piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§ 76 ods. 2 písm. c) ZP + dva platy KZ)
4. šiestich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (§ 76 ods.2 písm. d) ZP + dva platy KZ),
5. siedmich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval na Slovenskom pozemkovom fonde najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 2 písm. e) ZP + dva platy KZ).



Článok 16

1. Zamestnancovi, poberateľovi starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % patrí odstupné, ak požiada zamestnávateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou vo výške:
 - piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - šiestich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - siedmich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % patrí zamestnancovi odchodné, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení vo výške štyroch funkčných platov.

Článok 17

Zamestnancovi patrí odchodné, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení vo výške štyroch funkčných platov.

Článok 18

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy, okrem zákonom stanoveného minima pracovného voľna podľa § 141 Zákonníka práce, pri liečebných a rekondičných pobytoch detí zamestnanca v maximálnej dĺžke 10 pracovných dní v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy pri účasti na „teambuildingovej aktivite“, v rámci jednotlivých organizačných zložiek alebo viacerých organizačných zložiek súčasne v rozsahu dvoch dní v kalendárnom roku (v I. a II. polroku) po odsúhlasení štatútom SPF. Nevyhnutnosťou organizátora teambuildingovej aktivity (TA) je prevziať plnú zodpovednosť za účasť všetkých účastníkov TA počas základného pracovného času. Pri neúčasti na TA je zamestnanec povinný zotrvať na pracovisku a vykonávať pracovnú činnosť v rámci pracovnej zmluvy a pracovnej náplne, ak tomu nebránia iné závažné okolnosti (lekár, PN...). O konaní tohto voľna zamestnávateľ informuje na viditeľnom mieste na pracovisku verejnosť. Nevyčerpané dni tohto pracovného voľna sa do ďalšieho obdobia neprenášajú.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny z dôvodu darovania krvi.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny z dôvodu akútneho krátkodobého ochorenia, t. j. deň na regeneráciu (tzv. sick day) v rozsahu max. 2 dní v kalendárnom roku. Čerpaniu voľna podľa tohto odseku musí predchádzať telefonické/mailové odsúhlasenie priamym nadriadeným.
5. Nad rámec § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí dojednanej skúšobnej doby v tomto rozsahu:
 - a) dva dni pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca, ktoré si zamestnanec vyčerá bezprostredne po návrate manželky s dieťaťom zo zdravotníckeho zariadenia,



- b) päť dní osamelým zamestnancom starajúcim sa o vlastné alebo osvojené dieťa, alebo dieťa prevzaté do pestúnskej starostlivosti do 15 rokov veku dieťaťa na sprevádzanie do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie dieťaťa (7 dní podľa § 141 ods. 2 písm. c), bod 1 ZP + 5 dní KZ),
 - c) dva dni pri úmrtí manžela, manželky, alebo dieťaťa (3 dni podľa § 141 ods. 2 písm. d) ZP + 2 KZ),
 - d) dva dni pri úmrtí rodiča alebo rodiča manžela/manželky, vlastného súrodenca, alebo súrodenca manžela/manželky (1 deň a 1 deň ak obstaráva pohreb podľa § 141 ods. 2 písm. d), ZP bod 2 + 2 KZ),
 - e) jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo vnuka/vnučky zamestnanca (1 deň a 1 deň ak obstaráva pohreb podľa § 141 ods. 2 písm. d), bod 3 ZP + 1 KZ),
 - f) dva dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa (KZ),
 - g) jeden deň na presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie v mieste bydliska a dva dni pri sťahovaní do inej obce (KZ), pričom zamestnanec je povinný predložiť oznámenie o zmene trvalého bydliska vydokladované novým občianskym preukazom.
 - h) dva dni v roku, a to na začiatku a na konci školského roka pre zamestnancov – rodičov školopovinných detí (I. stupeň povinnej školskej dochádzky) (KZ); pokiaľ u zamestnávateľa pracujú obaja rodičia, nárok na deň voľna pri tejto príležitosti má vždy len jeden z nich,
 - i) jeden deň v roku, a to na začiatku školského roka pre zamestnancov – rodičov detí v predškolskom veku, ktoré k 31.8. dovŕšili 5 rokov veku (povinné predprimárne vzdelávanie podľa § 28a ods. 5 zákona č. 245/2008 Z. z.); pokiaľ u zamestnávateľa pracujú obaja rodičia, nárok na deň voľna pri tejto príležitosti má vždy len jeden z nich,
 - j) jeden deň zamestnancovi – darcovi krvi z dôvodu odovzdávania plakety MUDr. Jánskeho a medaily MUDr. Kňazovického na základe pozvánky od Slovenského červeného kríža (KZ),
 - k) jeden deň zamestnancovi – držiteľovi bronzovej, striebornej a vyššej Jánskeho plakety z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení (KZ),
 - l) jeden deň zamestnancovi – držiteľovi bronzovej a vyššej Jánskeho plakety z dôvodu každoročnej preventívnej prehliadky a vyšetrení s ňou spojených (KZ),
 - m) v nevyhnutne potrebnom rozsahu na účasť na pohrebe zamestnanca alebo bývalého zamestnanca.
6. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy a to za každý jednotlivý pracovný deň v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny.
7. V súlade s ustanovením § 52 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých povaha práce to umožňuje, možnosť príležitostne vykonávať prácu v domácom prostredí (tzv. Home Office) v rozsahu najviac 2 dní týždenne. Dni, kedy je umožnené pracovať z domu nie je možné prenášať do ďalšieho týždňa, ani zlučovať, t.j. nečerpať Home Office dva po sebe nasledujúce pracovné dni (t.j. aj v prípade, ak sú medzi pracovnými dňami dni pracovného voľna či dni pracovného pokoja) V odôvodnených prípadoch, kedy je prítomnosť zamestnanca na pracovisku nevyhnutná, môže priamy nadriadený zamestnancovi zrušiť prácu vykonávanú formou Home Office v danom týždni, najneskôr v deň predchádzajúci dňu, v ktorom sa práca



vykonáva formou HO. Ostatné dni zamestnanec chodí do práce a vykonáva prácu v mieste, ktoré má dohodnuté ako miesto výkonu práce. Home Office nie je možné kombinovať s nasledujúcim, či predchádzajúcim dňom dovolenky, alebo s celodenným ošetrovaním u lekára. Zároveň je plne na zodpovednosti každého riadiaceho pracovníka, či umožní zamestnancovi uplatnenie tohto režimu výkonu práce v plnom rozsahu, resp. iba 1 deň, alebo vôbec. Za prácu v režime Home Office patrí zamestnancovi plat rovnako, ako keď vykonáva svoju prácu na pracovisku. Bližšie podmienky o umožnení práce formou Home Office sú určené v internom pokyne zamestnávateľa.

Článok 19

1. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ bude štvrtročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch pokiaľ zamestnávateľ nezabezpečí informovanie iným spôsobom.

Článok 20

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorenú so zamestnávateľom dohodu o zvýšení kvalifikácie podľa ust. § 155 Zákonníka práce, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a náhradu mzdy v zmysle uzatvorených dohôd, ktoré vychádzajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov fondu.
3. Zamestnávateľ v oblasti bezpečnosti pri práci a zdravotnej starostlivosti sa zaväzuje plniť úlohy, ktoré mu vyplývajú z právnych predpisov, týkajúcich sa bezpečnosti pri práci a ochrany zdravia, ako i zdravotnej starostlivosti (napr. zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, zákon č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, nariadenie vlády č. 276/2006 Z. z.).
4. Zamestnávateľ v prípade mimoriadne teplých alebo chladných dní na pracoviskách, kde nie je možné zabezpečiť prípustné mikroklimatické podmienky, upraví pracovný čas umožnením odchodu z pracoviska po 12:00 hod. vždy podľa aktuálneho vývoja počasia.

Článok 21

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním záväzkov kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 22

1. Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
2. Plat sa vypláca zamestnancom za príslušný mesiac do desiateho dňa nasledujúceho mesiaca.
3. Zvýšenie priznaného osobného príplatku zamestnancov sa prehodnotí spravidla raz ročne a u novoprijatých zamestnancov aj po skončení skúšobnej doby, pokiaľ bola dohodnutá



4. Zamestnávateľ za kvalitné vykonávanie pracovných činností poskytne zamestnancom odmenu v súlade s rozpočtovanými mzdovými prostriedkami spravidla dvakrát v príslušnom roku.
5. Zamestnancovi, ktorý je v príslušnom období, za ktoré sa odmena priznáva (ďalej len „príslušné obdobie“) vo výpovednej lehote z dôvodu udelenia výpovede zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 a § 63 ods. 1 písm. e) ZP, s ktorým zamestnávateľ v príslušnom období skončil pracovný pomer okamžite z dôvodov uvedených v § 68 ZP a zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe, a zamestnancovi, ktorý po nástupe do zamestnania neodpracoval tri mesiace, nebude odmena priznaná.
6. Zamestnancovi, ktorý je na materskej dovolenke bude táto odmena priznaná pomerne, a to podľa počtu odpracovaných dní v príslušnom období. Pokiaľ takýto zamestnanec v príslušnom období nepracoval, odmena mu priznaná nebude.

Článok 23

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jeho funkčného platu, ak takýto zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne 2 roky.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov v súlade s § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. odmenu vo výške jeho funkčného platu, ak takýto zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne 2 roky.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrtročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 24

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa svojich technických možností
 - formou dovozu teplého jedla do jedálne na pracovisko,
 - rovnocenným plnením formou finančného príspevku v súlade s ust. §152 ZPa poskytne pre všetkých zamestnancov rovnaký finančný príspevok na stravovanie podľa príslušných právnych predpisov na jedno hlavné jedlo počas pracovnej zmeny.
2. Zamestnávateľ prispeje v zmysle § 152 ZP zamestnancovi na úhradu ceny jedla finančnou čiastkou vo výške 55 % z hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, v súlade s aktuálnym znením zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnanec má nárok na využívanie služieb stravovania (FPS) aj počas čerpania dovolenky, v deň darovania krvi, vyšetrení alebo ošetrení v zdravotníckom zariadení, sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, v čase čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy z dôvodov prekážok v práci na strane zamestnávateľa § 142 ZP a v zmysle čl. 18, ods. 2, 3, 4, 5, 6 tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnanci mimo evidenciu a zamestnanci, ktorí na vlastnú žiadosť čerpajú neplatené voľno, alebo absenciu, nemajú nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 25 odpracovaných rokov u zamestnávateľa 100,00 €. Uvedená odmena sa poskytne zo sociálneho fondu vždy najneskôr v decembri príslušného kalendárneho roka.



Článok 25

1. Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s každou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ dozvedel o tejto skutočnosti. Ak má zamestnanec viacero účastníckych zmlúv, zamestnávateľ platí príspevky iba raz, na účet tej spoločnosti, ktorú si jeho zamestnanec zvolil.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Minimálna výška príspevku zamestnanca zostáva zachovaná vo výške 9,96 € v zmysle Prílohy č. 1 k Zamestnávateľskej zmluve č. 17335345/SPF uzatvorenej dňa 25. 6. 2001.
3. Nárok na príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie vzniká zamestnancovi až po uplynutí trojmesačnej čakacej doby. Čakacia doba je čas trvania pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi.

Článok 26

V zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sociálny fond sa tvorí:

1. povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplaty za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,
2. ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v ods. 1,
3. zo zostatku sociálneho fondu za predchádzajúci rok.

Článok 27

Zásady čerpania sociálneho fondu:

1. nárok na príspevok majú všetci zamestnanci,
2. príspevok na stravovanie zamestnancov bude poskytovaný nad rámec zákonom stanoveného príspevku (§ 152 ods. 3 Zákonníka práce) vo výške 1,30 € na jedno hlavné jedlo,
3. nevyčerpaný zostatok fondu v príslušnom kalendárnom roku sa vyplatí zamestnancom rovnakým dielom, ktorí budú v pracovnom pomere k poslednému dňu kalendárneho roka a odpracujú k tomuto termínu minimálne 6 mesiacov v zmysle § 7 ods. 1 zák. č.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov,
4. pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa zamestnanca, ktorý s ním žije v spoločnej domácnosti, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zo sociálneho fondu sociálnu výpomoc vo výške 200,00 € v jednom roku. Tento príjem je v zmysle § 5 ods. 7 písm. m) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov oslobodený od dane,
5. akékoľvek príspevky na iné účely ako sú uvedené v ods. 2, 3 a 4, môžu byť poskytnuté len po predchádzajúcom odsúhlasení ZV OZ.
6. Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru odborového zväzu SLOVES pri SPF v zmysle §7 ods.3 zák. č.152/1994 Z.z. v znení zákona č.591/2007 Z.z. príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,05 % zo základu ustanoveného v §4 ods. 1 zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, na pokrytie nákladov odborej organizácie súvisiacich s kolektívnym vyjednávaním a pod.



Článok 28

Všetky príspevky vyplácané zo sociálneho fondu podliehajú zdaneniu podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a odvodovým povinnostiam v zmysle platných právnych predpisov. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu obsiahnutých v tejto kolektívnej zmluve a v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 29

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

Článok 30

1. Zamestnávateľ umožní rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v rekreačných zariadeniach v Senci, Brezovici, Belanke v obci Belá-Dulice, školiacom zariadení v Poprade a za osobitných podmienok v služobnom byte v Bratislave, ul. Ľ. Fullu. Organizačne rekreáciu zabezpečí príslušný organizačný útvar zamestnávateľa; ubytovanie v služobnom byte podlieha podmienkam v zmysle platného ubytovacieho poriadku a organizačne ho zabezpečuje oddelenie správy majetku a služieb.
2. Pokiaľ to rekreačné zariadenie kapacitne umožní, môžu sa rekreačného pobytu spolu so zamestnancom zúčastniť i ďalší záujemcovia za osobitne stanovené ceny.
3. V mimo sezónnom období, pokiaľ nie je o rekreáciu záujem zo strany zamestnancov, môžu rekreačné zariadenia využívať dôchodcovia, ktorých posledným zamestnávateľom pred odchodom do dôchodku bol Slovenský pozemkový fond a tiež bývalí zamestnanci SPF. Poplatky pre nich sú v rovnakej výške ako pre zamestnancov.
4. Za rodinných príslušníkov sa považujú: manžel(-ka), druh (družka), nezaopatrené deti, súrodenci, rodičia, zaopatrené deti, vnúčatá, zať, nevesta, starí rodičia. Vzdialenejší príbuzní (svokrovci, švagor/švagrína, bratranci a sesternice príp. iní) sú považovaní v ponímaní rekreačtov v zariadeniach zamestnávateľa za ostatných účastníkov.
5. Výška poplatkov na rekreačných zariadeniach je stanovená nasledovne :

Obdobie	Poplatky v €/osoba/noc	
	Zamestnanci / Rodinní príslušníci	Ostatní účastníci
Letné 15. apríl – 15. október	4,50	5,50
Zimné 16. október – 14. apríl	5,50	7,50

Pre členov odborov je počas celého roka jednotná cena 3,50 €/osoba/noc. Deti do 7 rokov sú od poplatkov oslobodené.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu:

1. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. zamestnanec, ktorý sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, má po



prvých desiatich dní nárok len na obligatórnu výšku náhrady príjmu (§ 8 ods. 3 zákona č. 462/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Časť VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 32

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. 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 nadobúda platnosť a účinnosť dňom podpisu; stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy zástupcami zmluvných strán.

Článok 33

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

Článok 34

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

Článok 35

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie kolektívnej zmluvy bude kontrolované priebežne podľa potrieb zamestnávateľa a ZV, avšak najmenej raz ročne na spoločnom rokovaní.

Celoročné hodnotenie plnenia jednotlivých ustanovení kolektívnej zmluvy sa vykoná do konca nasledujúceho februára.

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bol text kolektívnej zmluvy uverejnený v elektronickej podobe na intranetovej stránke SPF a na webovom sídle SPF.

Článok 37

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

V Bratislave dňa 15.01.2025

Katarína Pokorná Ježíková
predsedníčka závodného výboru

JUDr. Richard Šmída
generálny riaditeľ

Ing. Stanislav Andráši
člen závodného výboru

Ing. Rastislav Juhár
námestník generálneho riaditeľa

