

**Slovenský odborový zväz verejnej správy,
Závodný výbor pre mestské a obecné úrady
okresu Košice – okolie so sídlom vo Valalikoch**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

OBEC NOVÝ SALAŠ

adresa: Nový Salaš 75, 044 17 Slanec

IČO: 00691283

Zastúpená: starostkou obce Mgr. Martinou Pachovou
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pre mestské a obecné úrady okresu Košice
– okolie
(ďalej len odborová organizácia)

adresa sídla: Valaliky, 044 13 Valaliky

IČO: 22664980 573

Zastúpená: Janou Vošovou, predsedníčkou závodného výboru
a Ing. Štefanom Petríkom, podpredsedom závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) je udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Zdôvodnenie (ďalej len „Z“): vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Z: vymedzuje ustanovenie § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, ako aj na štatutárov zamestnávateľa, okrem prípadov, kedy by to odporovalo iným právnym predpisom (napr. zákon o odmeňovaní starostov a primátorov.....).

Z: vyplýva z ustanovenia § 5 ods. 2 zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

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.

Z: vyplýva z ustanovenia. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Časť II POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z čl. 4 stanov odborovej organizácie.

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.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

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

Z: ukladá ust. § 240 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 7

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

2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie (odborové schôdze, konferencie a iné odborárske aktivity) pracovné voľno s náhradou mzdy.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce.

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 (vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena) zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Číslo účtu základnej organizácie: 0089197865/0900

IBAN: SK13 0900 0000 0000 8919 7865

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 4 a § 239 Zákonníka práce

Časť III PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom každú zmenu organizačného poriadku.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

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.

Z: ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je **37 ½ hodiny týždenne**. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, je 35 hodín týždenne. Do pracovného času sa nezapočítava prestávka na odpočinok a jedenie.

Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce

Článok 14

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

Z: umožňuje ust. § 88 a § 89 Zákonníka práce.

Článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade zvyšovania, resp. získania kvalifikácie, ktorá súvisí s výkonom práce priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov dohodnutej v pracovnej zmluve. Tým nie je dotknuté právo zamestnávateľa v zmysle § 155 ZP v dohode určiť ďalšie podmienky.

Z: umožňuje ust. § 140 ods.2 a 3 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

Článok 17

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné v sume:**

- a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **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) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov o priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) **šest'násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Z: umožňuje ust. § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, § 13b zák. Č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, alebo predčasný starobný dôchodok, **odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Z: umožňuje § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna zmluva vyššieho a stupňa

Článok 19

Zamestnávateľ môže **predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky** u zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v rámci projektov a iných aktivít na zvýšenie zamestnanosti, opatrovateliiek, koordinátorov aktivačných prác a menších obecných služieb, terénnych sociálnych pracovníkov, asistenta terénneho sociálneho pracovníka, kontrolóra obce v rámci volebného obdobia."

Z: umožňuje § 48 ods. 4 pís. d) Zákonníka práce

Článok 20

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 týždeň pred jej uskutočnením.

Z: vyplýva z ust. § 239 Zákonníka práce

Časť IV PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 21

(1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(2) Prehodnotenie priznaného osobného príplatku zamestnancov sa vykoná zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne, vždy k **1. januáru** kalendárneho roka a u novoprijatých zamestnancov aj po skončení skúšobnej doby, pokiaľ bola dohodnutá.

Z: Vyplýva z ust. § 10 zákona o odmeňovaní

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy zamestnanca raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poukázať mzdu zamestnanca na ním určený účet v banke najneskôr v deň určený na výplatu podľa predchádzajúceho odseku.

Z: vyplýva z ust. § 130, ods. 2 a 8 Zákonníka práce

Článok 22

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zákona o odmeňovaní

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosť a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti:

Upratovacie a údržbárske práce, vodiči, zamestnanci závodných jedální a školských jedální.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní

Článok 24

Príplatok za zmenu je stanovený vo výške: 1,3%

Z: umožňuje ust. § 13 zákona o odmeňovaní

Článok 25

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

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za prácu pri príležitosti letných dovolení

a vianočných sviatkov. Zamestnanec musí v organizácii odpracovať najmenej 24 mesiacov.
Z: umožňuje § 118 Zákonníka práce a ust. § 20 ods. 1 písm. f) a g), ods. 2 zákona o odmeňovaní

Článok 27

Zamestnávateľ vyčlení čiastku 5% z disponibilného objemu mzdových prostriedkov na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a) až g) zákona o odmeňovaní.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Článok 28

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

Z: vyplýva z ust. § 239 písm. b) Zákonníka práce

Článok 29

Zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume 60% jeho priemerného zárobku ak mu zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, ako sú nespôsobilosť pracovných priestorov pre vážnu technickú poruchu, alebo požiar.

Z: vyplýva z ust. § 142 ods. 4) Zákonníka práce

Časť V

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 30

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa svojich technických možností alternatívne

- formou dovozu teplého jedla do jedálne na pracovisko
- rovnocenným plnením formou stravovacích poukázok, pričom hodnota stravovacej poukázky musí **predstavovať najmenej 75 % stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu,
- finančným príspevkom na stravovanie zamestnanca v sume podľa Zákonníka práce, čiže:
 - **najmenej 55 %** z minimálnej hodnoty stravovacej poukázky,
 - **najviac 55 %** stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov. Týka sa to len tých zamestnávateľov, ktoré majú vlastné stravovacie zariadenie.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom

podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške určenej v „Zásadách čerpania sociálneho fondu“ na príslušný rok vo výške 0,96 eur na jedno hlavné jedlo.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške **60 %** denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 34

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelenom vo výške **1 %** a

b) ďalším prídelenom vo výške **0,5 %**

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Z: vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 35

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri použití sociálneho fondu a podmienkach jeho poskytovania budú postupovať podľa „Zásad o čerpaní sociálneho fondu“, ktoré každoročne schvaľuje členská schôdza odborovej organizácie (konferencia).

Ak zamestnávateľ sám tvorí sociálny fond a nie je účastníkom „Zmluvy o vytvorení Spoločného sociálneho fondu“ zo dňa 30.06.2003, jeho použitie upraví vnútorným predpisom. Rovnako postupuje aj zamestnávateľ, u ktorého nepôsobí odborová organizácia.

Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Časť VI

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 36

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

b) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

c) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

d) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

e) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

Časť VII ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a) v prípade nariadenej lekárskej prehliadky zo strany zamestnávateľa zamestnancovi, umožniť prehliadku zdravotného stavu na svoje náklady.

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

c) v zmysle § 138 ZP poskytnúť zamestnancom v deň darovania krvi pracovné voľno s náhradou mzdy.

VIII ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 38

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2024. 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 39

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 40

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

Článok 41

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní členskej schôdze odborovej organizácie (konferencii).

Článok 42

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.09.2024 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 43

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia – do 15 dní od jej podpísania.

Valaliky, dňa 30.08.2024

Jana VOŠOVÁ
predseda ZV SLOVES

Mgr. Martina Pachová
starostka obce



Ing. Štefan PETRÍK
podpredseda ZV SLOVES

