

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá medzi zmluvnými stranami  
združenými v ZO SLOVES pri obecných  
úradoch obvodu Oslany  
pre roky 2017-2020



V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov

zmluvné strany

Základná organizácia SLOVES pri obecných úradoch obvodu Oslany

Zastúpená: Ing. Jankou Súkeníkovou – predsedom základnej organizácie SLOVES

a

Obec Oslany zastúpená starostom

Františkom Priekalom

(ďalej len zamestnávateľ)

**uzatvárajú**

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU na roky 2017 -2020**

### **Čl. I**

#### ***Predmet kolektívnej zmluvy***

Kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých v súlade s platnými právnymi predpismi, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa uzavretou medzi zástupcami vlády a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a Konfederáciou odborových zväzov SR, NKO Slovenska a Všeobecným slobodným odborovým zväzom. Stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

### **Čl. II**

#### ***Záväznosť kolektívnej zmluvy***

1. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v jej plnom znení, pokiaľ nie je v texte dohodnuté inak.
2. Vzťahuje sa na bývalých zamestnancov - dôchodcov a to len v nárokoch a v rozsahu KZ, kde je to výslovne uvedené.

### **Čl. III**

#### **Spoločné záväzky**

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Plne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci ZO a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti.
2. Vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. V rámci vlastných možností minimalizovať a odstraňovať faktory spôsobujúce sociálne napätie s cieľom zachovať sociálny zmier.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená na pracovisku i na verejnosti, čím nie je dotknuté riešenie sporov v zmysle zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a uplatňovanie práv z pracovnoprávnych vzťahov.
5. Rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie, práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

### **Čl. IV**

#### **Záväzky zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva základnej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. 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.
3. Poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí a podporovať ich v prehľbovaní kvalifikácie.
4. V zmysle § 131 ods. 3 ZP vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku zo mzdy zamestnanca registrovaného v odborovej organizácii pôsobiacej pri príslušnom zamestnávateľovi, na základe jeho písomnej žiadosti v súlade s § 130 ods. 8 ZP a jeho písomného súhlasu v súlade so zákonom 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a poukazovať tieto zrážky na účet, ktorý zamestnávateľovi oznámi odborová organizácia alebo určí zamestnanec. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 14 dní pred výplatným termínom. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy na č. účtu : 15431911 kód banky 6500 – Poštová banka, a.s.
5. Zamestnávateľ na požiadanie závodného výboru poskytne na rokovanie a činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosti s nevyhnutným technickým vybavením a uhrádza náklady spojené s ich prevádzkou.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní, schôdzach, konferenciách a zjazdoch pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

7. V prípade, že u zamestnávateľa pracujú manželia, bude zamestnávateľ v prípade organizačných zmien a pri posudzovaní nadbytočnosti prihliadať na možné zotrvanie v zamestnaní jedného z manželov.

## **Čl. V**

### ***Záväzky odborovej organizácie***

Základná odborová organizácia SLOVES pôsobiaca pri obecnych úradoch obvodu Oslany zaväzuje členov závodného výboru odborovej organizácie:

1. povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.,
2. povinnosťou dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti a organizovať účasť zamestnancov na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania týchto predpisov,
3. po dohode so zamestnávateľom vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov (kontrolu môže vykonávať len a výhradne predseda základnej odborovej organizácie) a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, pričom sú oprávnení najmä neodkladne informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní,
4. sporné otázky so zamestnávateľom riešiť predovšetkým rokovaním vedeným v duchu sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť prijateľné riešenie pre obe zmluvné strany.

## **Čl. VI**

### ***Pracovné podmienky zamestnávania***

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas 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 pracovný čas zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Dni pracovného pokoja uvedené v § 2 ods. 2 zákona NR SR č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch sa pre spôsob odmeňovania považujú za sviatky.

## **Čl. VII**

### ***Prekážky v práci***

Pracovné voľno s náhradou mzdy nad rozsah Zákonníka práce:

1. Jeden pracovný deň na organizovanie vlastnej svadby.
2. Jeden pracovný deň na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca.
3. Pracovné voľno v rozsahu najviac 5 dní v kalendárnom roku, pri kontrolnom pórúrazovom alebo pred rehabilitačnom vyšetrení u lekára alebo pri nariadených liečebných rehabilitáciách. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.
4. Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 2 dni v kalendárnom roku, na onkologické vyšetrenia. Čerpanie tohto voľna sa sčítava v hodinách.

5. Jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby pri výpovedi danou zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) ZP, toto voľno sa môže so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.
6. Na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň, pri znemožnení cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec s preukazom ZŤP.
7. Najviac na jeden deň pri sťahovaní zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni.
8. Úmrtie rodinného príslušníka - jeden pracovný deň nad rozsah par. 141 ods. 2 písm. d).

## **ČL. VIII**

### ***Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti***

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (podľa príslušných ustanovení zákonov č. 461/2003 Z.z. a 462/2003 Z.z.).
2. Nárok na náhradu príjmu vo výške ako je upravené v odseku 1 zamestnancovi nepatrí, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám pozitívnymi alkoholickými nápojmi alebo zneužitím iných omamných, či psychotropných látok, alebo ak porušil liečebný režim. V takýchto prípadoch má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti najviac vo výške zákonom ustanoveného nároku.

## **Čl. IX**

### ***Sociálna starostlivosť o zamestnancov***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa interného predpisu o tvorbe a použití sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, prekážok v práci podľa par. 141 Zákonníka práce a čl. VII tejto kolektívnej zmluvy.
3. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Zamestnávateľ je povinný vypracovať interný predpis o tvorbe a použití sociálneho fondu.

## **Čl. X**

### ***Mzdy***

1. Odmeňovanie zamestnancov obcí sa riadi zákonom číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Odmeňovanie zamestnancov obchodných spoločností a spoločností s ručením obmedzeným sa upravuje Zákonníkom práce.
3. Pri odmeňovaní v školách a v školských zariadeniach bez právnej subjektivity sa postupuje podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností, zákona 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 Z.z. ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa dožívajú životného jubilea 50 rokov veku, riadne si plnili pracovné povinnosti a nebolo voči ním vedené disciplinárne konanie, majú so zamestnávateľom uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a odpracovali u zamestnávateľa najmenej päť rokov odmenu vo výške jedného funkčného platu.

#### **Čl. XI** **Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah par. 76 ods. 1. a 2. Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.

#### **Čl. XII** **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rámec § 76a Zákonníka práce a čl. II ods. 5 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo výške:

- a) jedného funkčného platu ak odpracoval u zamestnávateľa menej ako 10 rokov,
- b) dvoch funkčných plátov ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov.

#### **Čl. XIII** **Doplňkové dôchodkové sporenie**

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom v zmysle čl. II ods. 6 kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na doplnkové dôchodkové sporenie 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

#### **Čl. XIV** **Pracovnoprávne vzťahy**

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 Zákonníka práce aj z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu.

#### **Čl. XV** **Prechodné a záverečné ustanovenia**

1. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom podpísania a uzatvára sa na obdobie do 31.12.2020. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka ak pred ukončením doby jej platnosti žiadna zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

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

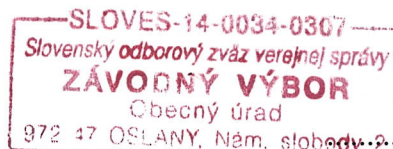
3. Dňom podpísania tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva na roky 2012 – 2014, ktorá zostala v platnosti aj pre roky 2015 a 2016.

4. Zamestnávateľ zabezpečí aby jedno vyhotovenie tejto kolektívnej zmluvy bolo k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa do 15 dní od jej podpísania.

5. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 2 rovnopisoch z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

Dňa: 10. 4. 2017

Ing. Janka Súkeníková, predseda ZV SLOVES



František Priekala, starosta obce Oslany



.....

Handwritten signature in blue ink.