

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2024



Obec Voznica

Kolektívna zmluva

V súlade so zákonom NR SR 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

zmluvné strany

Obec Voznica, zastúpená Ing. Nadeždou Nemcovou, starostkou obce,
(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane
a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri Mestskom úrade v Žarnovici**

zastúpená Ľubomírou Tadianovou, predsedníčkou
a ďalším členom závodného výboru, Ing. Zuzanou Gregorovou, hospodárkou

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 je udržať sociálny zmier, 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,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas.

2. Na volených zástupcov zamestnávateľov sa táto KZ vzťahuje primerane, a to v oblastiach, ktoré neupravujú osobitné zákony.

3. Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, všetky nároky vyplývajúce z tejto zmluvy, ktoré možno vyjadriť v peniazoch, sa budú takému zamestnancovi poskytovať úmerne dohodnutému pracovnému úväzku (pričom sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor).

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne budú plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu odborového zväzu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľov v kolektívnom vyjednávaní, uznávajú práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie odborového zväzu bezplatne svoje priestory (miestnosti) s nevyhnutným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

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

Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu - na nevyhnutne potrebný čas.

Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu štyri pracovné dni za rok.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzujú predkladať všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

1. Pracovný čas je 37 a $\frac{1}{2}$ hodín týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a pracovný čas 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.
2. Pracovný čas je rozvrhnutý nasledovne:
Pracovná doba pre zamestnancov - od 7.00 h do 15.30 h, obedňajšia prestávka v čase od 12.00 h do 13.00 h.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Článok 15

Prácu nadčas možno vykonávať len na základe oprávneného pokynu alebo predchádzajúceho súhlasu prednostu/prednostky, starostu/starostky alebo primátora/primátorky. Prácu nadčas možno vykonávať najviac v rozsahu, ktorý povoľuje zákon.

Článok 16

1. Zamestnávateľ preplatí svojim zamestnancom priame náklady, ktoré im vzniknú v súvislosti s návštevou u lekára pri preventívnych zdravotných prehliadkach.

2. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom **d'alšie pracovné voľno** nad rámec zákonníka práce na základe čestného prehlásenia, a to:
 - a) osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, jeden deň pracovného voľna raz za štvrtrok s náhradou mzdy,
 - b) rodičom, starajúcim sa aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov sa poskytne raz za štvrtrok jeden deň voľna bez náhrady mzdy.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna v I. polroku a jeden deň pracovného voľna v II. polroku; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
4. Zamestnávateľ prekážky v práci (a to účasť na darovaní krvi a pracovné voľno na ochranu zdravia zamestnancov pred škodlivým vplyvom nadmerného tepla alebo chladu), pri uplatnení pružného pracovného času posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu času zodpovedajúceho priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 17

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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné**:
 - 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. Zamestnancovi patrí pri **skončení pracovného pomeru dohodou** 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné**:
 - 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 desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

5. Odstupné vyplatí zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy po skončení pracovného pomeru, ak sa so zamestnancami nedohodnú inak.

Článok 18

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom (s výnimkou tých, ktorí skončili pracovný pomer podľa § 68 ods.1 zákonníka práce) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) **odchodné** vtedy, ak **zamestnanec požiada** o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení. Odchodné sa mu vyplatí vo výške:

- a) dvoch priemerných mesačných zárobkov,
- b) troch priemerných mesačných zárobkov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa desať a viac rokov a ak tento zamestnanec odíde do dôchodku najneskôr v mesiaci, keď mu na dôchodok vznikol nárok.

Článok 19

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly dohodne závodný výbor so zamestnávateľmi na rokovaní v závodnom výbore.

Časť IV Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto kolektívna zmluva v súlade s týmto zákonom upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek ako aj plat v zmysle § 4 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle § 7 ods. 8 tohto zákona patrí zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy zvýšenie tarifného platu o 15 %. Okruh týchto

zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarify platy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Ďalej pre určenie platy zamestnanca je potrebné vychádzať a uplatňovať zákonné možnosti zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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 jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti podľa ustanovenia § 6 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z.z.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 3 určia zamestnávateľ tarify platy v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradili, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 24

Zamestnávateľ prizná osobný príplatok zamestnancovi na ocenenie jeho mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností v súlade s usmerneniami pracovného poriadku, alebo iného interného predpisu.

Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej tri roky.

2. V prípade, že u zamestnávateľa odpracoval menej ako tri roky, zamestnávateľ mu v súlade s ods. 1 vyplatí odmenu vo výške 50% jeho priemerného mesačného zárobku.

3. Zamestnávateľ poskytne administratívnym zamestnancom ošatné 180,- €. Toto ošatné zamestnávateľ poskytne iba zamestnancovi, u ktorého je reálny predpoklad, že v danom kalendárnom roku bude v riadnom pracovnom pomere viac ako 9 mesiacov. Ošatné sa zamestnancovi vyplatí vo výplatnom termíne za mesiac september.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa § 20 ods.1 písm. a), b), c), d), e), f) a g) zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Odmena podľa odseku 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka vo výške funkčného platy a odmena podľa odseku 1 písm. g) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka vo výške funkčného platy. Ak zamestnanec nespĺňa podmienky vyplatenia odmeny podľa § 20 ods.1 písm. f) a g), zamestnávateľ

môže vyplatiť odmenu podľa § 20 ods.1 písm. a) do výšky 90% tarify platy v mesiaci jún a december príslušného kalendárneho roka.

Článok 26

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

Článok 27

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. 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.

Časť V **Sociálna oblasť a sociálny fond**

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 50% (1.-3. deň) a 80% (4.-10.deň) denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 29

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov pracujúcich na základe pracovnej zmluvy, ale aj starostu/starostky, primátora/primátorky, zástupcu starostu/starostky, primátora/primátorky, (ktorí sú dlhodobo uvoľnení na výkon funkcie v zmysle § 25 ods. 7 Zákona č. 369/1990 Zb.) stravovanie v súlade s § 152 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľ nemá možnosť zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukážok alebo na základe výberu zamestnanca poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie.
5. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže (§ 152 ods. 7 ZP).

6. Postup zamestnávateľov pri zabezpečení povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 152 bude upravený vo vnútorných predpisoch zamestnávateľov. Vo vnútorných predpisoch jednotlivých zamestnávateľov bude stanovená hodnota stravovacej poukážky a hodnota finančného príspevku na stravovanie.

Článok 30

1. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnávateľmi podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne zamestnancom uvedeným v článku 29 príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo, a to vo výške 0,65 € na jedno hlavné jedlo.

2. Tento článok sa uplatní u zamestnávateľa, ak je jeho plnenie možné aj reálne zabezpečiť vzhľadom na výšku tvorby sociálneho fondu.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie podľa podmienok stanovených v tejto KZ zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky, pracovného voľna podľa Čl.16, ods. 3 KZ, náhradného voľna v rozsahu viac ako 4 hodiny, pri osobných prekážkach v práci bezpríspevkovým darcom krvi v deň odberu krvi a v čase štátnych sviatkov.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom, ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce, na preventívne očkovanie proti hepatitíde typu B.

Článok 33

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí podľa požiadaviek a možností nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, poskytne príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu vo výške 83,- € z preukázaných nákladov jedného zamestnanca a rodinného príslušníka spolu vo výške 166,- €.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom **dary**:

- a) pri pracovnom výročí 20, 25 a každých 5 rokov odpracovanej doby od prvého vstupu do zamestnania,
- b) pri ich životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov, ak u terajšieho zamestnávateľa odpracovali aspoň 3 roky,
- c) pri prvom odchode do dôchodku, ak u terajšieho zamestnávateľa odpracovali aspoň 3 roky,
- d) bezpríspevkovým darcom krvi (ak absolvuje najmenej tri odbery v príslušnom roku).

Tieto dary budú poskytované zo sociálneho fondu vo výške 133,- €. O vzniku nároku na poskytnutie týchto darov (okrem daru podľa písm. b)), musí zamestnanec zamestnávateľa písomne informovať. Dary podľa písm. a) a d) sa zamestnancom vyplatia vo výplatnom termíne za mesiac október.

Článok 35

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení a so závodným výborom dohodnú konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä:

- výber poisťovne,
- okruh zamestnancov,
- výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca,
- výšku príspevku zo sociálneho fondu.

Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným a ďalším prídelením vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 37

Zamestnávateľ sa bude pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x v roku.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 39

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 30.09.2025 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 40

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 41

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

Článok 42

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované priebežne podľa potrieb na spoločných rokovaniach zamestnávateľov a závodného výboru.

Článok 43

Táto kolektívna zmluva po podpise oprávnenými zástupcami je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 44

1. Kolektívna zmluva bude doručená zamestnávateľovi do 15 dní od jej podpísania zmluvnými stranami.

2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Za ZO OZ pri MsÚ Žarnovica,
dňa

Za zamestnávateľov,
dňa

.....
Ľubomíra Tadianová
predsedníčka ZO OZ

.....
Ing. Zuzana Gregorová
hospodárka ZO OZ

.....
Ing. Nadežda Nemcová
starostka obce Voznica