

06/2024

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 KALNÁ ROZTOKA, zastúpená Ladislavom Hakulinom,
starostom obce**

na jednej strane

a

**Základná Organizácia Odborového zväzu SLOVES pri Obecnom úrade
v Stakčíne,
zastúpená Marianou Grodzovou, predsedkyňou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je vytvárať dobré pracovno-právne vzťahy.

Článok 2

Táto zmluva sa vzťahuje na zamestnancov Obce Kalná Roztoka, ktorí si plnia pracovné povinnosti v rámci organizačných štruktúr obecného úradu.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

Článok 4

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 5

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 zodpovedných za spolurozhodovanie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 6

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre činnosť základnej organizácie.

Článok 8

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

Článok 9

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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 10

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

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zmenu pracovného času.

Článok 13

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do donca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov alebo sa trvale stará o dieťa.

Článok 14

V prípade žiadosti zamestnanca zamestnávateľ umožní na určitú dobu zaviesť pružný pracovný čas. V tomto prípade zamestnávateľ postupuje podľa § 88 Zákonníka práce.

Článok 15

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné, a to v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov (§ 76 ods. 1 písm. a) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§ 76 ods. 1 písm. b) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov (§ 76 ods. 1 písm. c) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce

vo verejnom záujme),

- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 1 písm. d) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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, a to v sume:

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky (§ 76 ods. 2 písm. a) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov (§ 75 ods. 2 písm. b) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§ 76 ods. 2 písm. c) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (§ 76 ods. 2 písm. d) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 2 písm. d) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

Výpovedná doba zamestnanca je v zmysle § 62 Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 ZP a § 4

ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme KZVS Čl. II ods. 5).

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme KZVS Čl. II ods. 5).

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 17

Výbor organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov z Kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi 30 dní vopred.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 18

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto Kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 19

Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom vyšší tarifný plat ako bol určený podľa zákona NR SR č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme po splnení následovnej podmienky:

- preukázateľne vykonáva niektoré pracovné činnosti nad rámec svojho zaradenia do platového stupňa a platovej triedy.

Článok 20

Vyšší tarifný plat sa určí ako súčet zákonného tarifného platu a osobitnej časti tarifného platu. Osobitná časť sa určuje vo výške 15% tarifného platu.

Článok 21

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

Článok 22

Za mimoriadne osobné schopnosti, dosahovanie pracovných výsledkov nad rámec pracovných povinností patrí zamestnancovi osobný príplatok, ak o tom rozhodne štatutárny zástupca. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Článok 23

Za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za práce presahujúce rámec pracovných činností, za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, za poskytnutie jednorazovej osobnej pomoci pri rôznych živelných pohromách a pod., zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu. Návrh podlieha schváleniu štatutárneho zástupcu.

Článok 24

Pri dosiahnutí veku 50 rokov a 60 rokov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške 1 násobku funkčného platu.

ČASŤ V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 25

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. v znení zákona č. 280/1995 Z. z., zákona č. 375/1996 Z. z., zákona č. 313/2005 Z. z. a zákona č. 591/2007 Z. z. tvorí sociálny fond.

Článok 26

Pre potreby zamestnancov sa sociálny fond tvorí vo výške 1,10% z úhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za bežný rok.

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že využitie sociálneho fondu bude realizované v zmysle Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktorý po ich schválení bude tvoriť prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých svojich zamestnancov stravovanie týmito spôsobmi:

- prostredníctvom stravných lístkov.

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne prerokovať a schváliť plán vzdelávania zamestnancov, zameraný na prehĺbenie kvalifikácie na výkon prác potrebných v rámci samosprávy. Účasť na vzdelávaní je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, resp. plat.

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sociálnu pomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Pôjde o návratnú bezúročnú pôžičku v mimoriadnych životných situáciách zamestnanca.

Článok 32

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať dobré podmienky pre bezpečnú prácu zamestnancov. Rešpektuje právo kontroly výboru nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 33

Zamestnávateľ svojim zamestnancom pri iných životných jubileách zo svojho rozpočtu vyplatí odmeny takto:

* 55 rokov - 200 €

Článok 34

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia a to najmä výber poisťovne, výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca. Príspevok zamestnávateľa na DDP je 3% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne na požiadanie výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz za polrok.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 36

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie rok 2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie do ďalšieho kalendárneho roka, resp. volebného obdobia, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepdá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 37

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

Článok 38

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

Článok 39

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru OZ.

Článok 40

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pri ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 41

Zamestnávateľ zabezpečí, aby do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 42

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2024 a končí uzatvorením novej kolektívnej zmluvy. V prípade, že sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva, platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

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

starostom (