



Mesto Vrábľe - Mestský úrad vo Vrábľoch
v zastúpení primátorom mesta Mgr. Viktorom Némethom
a
Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri MsÚ vo Vrábľoch
v zastúpení predsedom ZV OZ Mgr. Máriou Vozárikovou

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
pre obdobie od 1. januára 2024 do 31. decembra 2024

Obsah kolektívnej zmluvy

- I. Všeobecné ustanovenia**
- II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**
- III. Pracovnoprávne vzťahy**
- IV. Platové podmienky**
- V. Sociálna oblasť a sociálny fond**
- VI. Vzdelávacia činnosť**
- VII. Záverečné ustanovenie**

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva bola vypracovaná v súlade s ustanovením ods. 8 § 4 zákona 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.
2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
3. Zmluva je záväzná pre obe strany a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán. Je prostriedkom predchádzania a riešenia sporov.
4. Obe strany sa zaväzujú plniť všetky úlohy obsiahnuté v jednotlivých častiach zmluvy vychádzajúc z ustanovení platných zákonných predpisov a generálnych dohôd.
5. Stanovuje podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych, mzdových, sociálnych a sociálno-ekonomických vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami MsÚ vo Vrábľoch.

6. Zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov MsÚ Vráble, bez ohľadu na členstvo v odborovej organizácii s výnimkou pracovníkov MŠ, pre ktorých platí vlastná kolektívna zmluva dohodnutá OZ PšaV (Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku).

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu (ďalej len ZO) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov MsÚ Vráble v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ podľa svojich možností bezplatne poskytne OZ priestory vo vlastníctve Mesta, vrátane ich vybavenia (údržba, technická prevádzka), pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Umožní zamestnancom po predchádzajúcom vzájomnom odsúhlasení termínu a času účasť na členských schôdzach OZ.
3. Odborová organizácia a jej členovia budú svoje podujatia vykonávať v mimopracovnom čase. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že v odôvodnených prípadoch umožní výkon funkcie členom Závodného výboru odborového zväzu (ďalej len ZV OZ) v čase pracovnej doby bez ujmy na mzde.
4. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu pracovníkom ZV OZ voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí. V odôvodnených prípadoch v súvislosti s plnením úloh základnej organizácie, poskytne zamestnávateľ po predchádzajúcom vzájomnom odsúhlasení členom závodného výboru základnej organizácie na nevyhnutný čas služobné vozidlo.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, činnosť funkcionárov závodného výboru a bude plne rešpektovať ich právnu ochranu.
6. 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 na účet základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
7. Zamestnávateľ bude informovať závodný výbor o pripravovaných štrukturálnych zmenách, organizačných a mzdových opatreniach, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov a to najmenej 1 mesiac pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje so ZV návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne ich rekvalifikácie.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia úradu, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

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

1. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov MsÚ upravuje Zákonník práce a ostatné pracovnoprávne predpisy príslušné ustanovenia zák. č. 369/90 Zb. v platnom znení Zákona o obecnom zriadení a s ním súvisiace novelizácie a tiež "Pracovný poriadok MsÚ".
2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZV OZ.
3. Zamestnávateľ prerokuje všetky zmeny v platnom pracovnom poriadku, respektíve vydá nový pracovný poriadok po vzájomnom prerokovaní a odsúhlasení ZV OZ. V pracovnom poriadku sa ponechávajú vymedzené pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny, menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“.
4. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil,. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať s odborovou organizáciou rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania a informovať zamestnancov jednotlivo o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe trvania, týmto poverenou osobou.
5. Zásady postupu pri prípadnom uvoľňovaní pracovníkov z organizačných dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b).

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) a b), teda ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak:

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

V prípade potreby uvoľnenia pracovníkov z organizačných dôvodov oznámi zamestnávateľ túto skutočnosť závodnému výboru odborovej organizácie najneskôr 1 mesiac pred dátumom doručenia výpovede pracovníkovi. Vo výnimočných prípadoch sa môže jednomesačná lehota pod dohodu zo ZV OZ skrátiť.

6. Zásady postupu pri výpovedi danej organizáciou podľa § 63 ods. 1 písm. d) a e), alebo pri okamžitom zrušení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP:
 - a) Nutnosť výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. d) body 1-3 prejedná vedenie organizácie so ZV OZ. Zástupca odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmych pracovných dní odo dňa doručenia informácie o výpovedi. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo. V prípade zdôvodnenia nesúhlasu ZV OZ bude návrh na výpoveď vrátený organizácii späť k preskúmaniu.
 - b) O prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) vedenie organizácie bezodkladne informuje ZV OZ.
7. Zamestnávateľ vopred prerokuje v zmysle § 73 ods. 2 Zákonníka práce so ZV OZ pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu pracovníkov a to najmenej 1 mesiac pred ich realizáciou. Zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie.
8. V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, budú do komisií na výberové konanie zaradení zástupcovia odborového orgánu.
9. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) 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 v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.Odstupné vypláti zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
10. Zamestnávateľ vypláti zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, príspevok za prácu v obecnej polícii alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného platu zamestnanca,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

11. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať odborový orgán a pracovníkov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie pracovníkov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.
12. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia, a to najmä:
 - používať len také pracovné postupy, ktoré zabezpečujú bezpečnosť práce,
 - udržiavať pracovné a prevádzkové priestory a zariadenia v stave zaručujúcom bezpečnosť práce,
 - oboznamovať pracovníkov s predpismi BOZP a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku pri nástupe do práce, pri preradení na iný druh alebo spôsob práce, ako i pri vysielaní na služobné cesty a ak to ustanovujú osobitné predpisy,
 - zorganizovať raz ročne po dohode a za účasti odborovej organizácie verejnú previerku BOZP a odstrániť zistené nedostatky v termínoch stanovených previerkovou komisiou,
 - zamestnávateľ nesie náklady spojené so zabezpečovaním BOZP a nebude náklady prenášať na pracovníka
13. Všetky potrebné nároky spojené s rekvalifikáciou alebo preškolením zamestnanca na inú prácu znáša zamestnávateľ.
14. Pracovná doba zamestnancov MsÚ vrátane zákonnej polhodinovej prestávky na jedlo a odpočinok sa riadi pracovným poriadkom MsÚ.
15. Pracovný čas je maximálne 37,5 hodín týždenne okrem pohyblivej pracovnej doby.
16. Pri pružnom pracovnom čase sa pracovníkom poskytnú prestávky v práci na jedlo a oddych v trvaní 30 minút, pričom sa do pracovného času nezapočítava 30 minút na zmenu. Zamestnávateľ započíta čas pri celodennej návšteve lekára alebo pri sprevádzaní rodinného príslušníka podľa fondu pracovného času jednotlivých zamestnancov.
17. Zamestnávateľ nariadi zamestnancom prácu nadčas len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja.
18. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
19. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
20. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Zamestnanci si pracovné voľno môžu čerpať ak im zostane 10 a menej dní dovolenky do konca kalendárneho roka.
21. Zamestnávateľ spolu so zástupcami odborovej organizácie zorganizuje športovo-branné podujatie v rámci pracovného dňa, v prípade, že to umožnia aktuálne

- opatrenia ÚVZSR. Spolufinancovanie podujatia bude 50% z prostriedkov sociálneho fondu a 50% z prostriedkov zamestnávateľa (maximálne do výšky 1500.-Eur.). Takto použité prostriedky zo sociálneho fondu poskytnuté zamestnancom sa nepovažujú za zdaniteľný príjem zamestnanca.
22. Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch na žiadosť zamestnanca a so súhlasom príslušného vedúceho pracovníka upraviť alebo skrátiť pracovný čas odlišne od pracovného poriadku.
 23. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch môže súhlasiť s úpravou pracovného času pre ženy starajúce sa o dieťa mladšie ako 15 rokov.
 24. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije v spoločnej domácnosti (§40 ods. 5 Zákonníka práce).
 25. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
 26. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku:
 - na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy, sprevádzanie zamestnanec preukáže rozhodnutím školy o prijatí dieťaťa do 1. ročníka základnej školy.
 27. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné u zamestnancov mesta Vráble, ktorí vykonávajú opatrovateľskú službu.
 28. Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude pracovníkom poskytnuté vedením organizácie z dôvodov prekážok na strane pracovníka nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi za predpokladu, že pracovník má vyčerpanú zákonnú dovolenku, v týchto prípadoch:
 - starostlivosť o maloleté dieťa do 10 rokov 1 deň v mesiaci,
 - starostlivosť o invalidné dieťa do 10 rokov 2 dni v mesiaci,
 - osamelého rodiča starajúceho sa o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov 1 deň v mesiaci,
 - starostlivosť o chorého rodinného príslušníka pokiaľ sa pracovník preukáže lekárske osvedčením v rozsahu do 7 dní, u osamelého rodiča 11 dní v mesiaci,
 - z vážnych rodinných dôvodov alebo na nutné zariadenie osobných záležitostí v rozsahu do 10 dní v kalendárnom roku (tento dôvod schvaľuje ZV OZ), na návrh prednostu MsÚ po schválení primátorom mesta.
 29. V súlade s ustanovením § 239 Zákonníka práce odborovej organizácii patrí právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov platných v organizácii, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborový orgán zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV. Platové podmienky

1. Základné mzdy pracovníkov budú riešené tak, aby boli stanovené minimálne na hranici minimálnej mzdy určenej Generálnou dohodou Slovenskej republiky.
2. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z.. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
3. Zamestnancom, ktorí dosiahli 34 rokov započítateľnej praxe, navýši zamestnávateľ osobné ohodnotenie o 3% doterajšieho tarifného platu vrátane prípadného zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z.
4. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme od prvého do desiateho dňa vrátane je 80% jeho denného vymeriavacieho základu. Táto náhrada príjmu môže byť poskytnutá v rozsahu 2x maximálne 10 kalendárnych dní v roku.
Podmienkou je, že dočasná pracovná neschopnosť nevznikla v dôsledku požitia alkoholu alebo iných návykových látok.
5. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo na overenie, či daný príspevok nie je zneužívaný.
6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za práce presahujúce rozpätie pracovných činností,
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,
 - c) za odpracované roky odmenu v organizácii nasledovne:
 - 10 rokov – 100,- Eur
 - 14 rokov – 200,-Eur
 - 18 rokov – 300,- Eur
 - 22 rokov – 400,- Eur
 - 26 rokov – 500,- Eur
 - 30 rokov – 600,- Eur,
 - pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu jeho jednomesačného funkčného platu zo mzdových prostriedkov pre každého pracovníka, ktorému podľa textu odmena prislúcha a je zamestnaný v organizácii minimálne 5 rokov jeho jednomesačného funkčného platu zo mzdových prostriedkov,
 - 100,- Eur zo sociálneho fondu,
 - d) pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu jeho jednomesačného funkčného platu zo mzdových prostriedkov pre každého pracovníka, ktorému podľa textu odmena prislúcha a je zamestnaný v organizácii minimálne 5 rokov,
 - 100,- Eur zo sociálneho fondu
 - e) pri prvom odchode do dôchodku a je zamestnaný v organizácii minimálne 5 rokov vo výške
 - 100,- Eur zo sociálneho fondu,

- jedného priemerného mesačného platu zamestnanca zo mzdových prostriedkov.
 - f) pri osobnej pomoci – ohrozenia života, zdravia, majetku a pod. - na základe konkrétnej dohody medzi predstaviteľmi ZO OZ a primátorom mesta.
7. Splatnosť mzdy je vo výplatných termínoch vždy deviateho dňa v mesiaci.
 8. Zamestnávateľ bude poukazovať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.
 9. Zamestnávateľ bude posielat' zamestnancom mzdové lístky elektronicky na e-mailovú adresu, ktorú zamestnanec písomne oznámi zamestnávateľovi. Ak zamestnanec nemá e-mail, požiada o mzdové lístky v papierovej forme.

ČASŤ V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o pracovníkov zamestnávateľ povinne zriaďuje z rozpočtu účelový sociálny fond. Sociálny fond sa tvorí
 - a) povinným prídedom vo výške **1 %** zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde,
 - b) navýšením povinného prídely v zmysle ods. a) o **0,5 %**.Túto sumu bude pravidelne vo výške 1/12 do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavku zamestnávateľ poukazovať z predpokladanej ročnej výšky základu mzdových prostriedkov na osobitný účet sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie v zmysle príslušných právnych predpisov.
3. Finančný príspevok na stravovanie bude poskytovaný v počte pracovných dní v príslušnom mesiaci zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a čerpania riadnej dovolenky. Ospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa pre tento účel rozumie dočasná pracovná neschopnosť a poskytnutie ošetrovného v trvaní najviac 3 kalendárne mesiace, celodenná návšteva zdravotníckeho zariadenia zamestnanca a sprevádzanie rodinného príslušníka k lekárovi.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
5. V roku 2024 bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu 0,40 € na každý stravný lístok.
6. Zamestnávateľ zabezpečí pravidelné lekárske prehliadky pracovníkov, hlavne tých, ktorí budú pracovať v sťažených pracovných podmienkach.

7. Zamestnávateľ zabezpečí školenia pracovníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Rovnako zabezpečí i ochranné pracovné pomôcky pre pracovníkov, ktorých pracovné zaradenie to vyžaduje.
8. V mimoriadne vážnych prípadoch po vzájomnej dohode so ZV OZ poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu jednorazovú sociálnu výpomoc pracovníkovi organizácie alebo jeho najbližším pozostalým v týchto prípadoch:
 - úmrtie zamestnanca – 1000,- €,
 - úmrtie (manžel, manželka, deti, u slobodných rodič) – 300,- €,
 - pri živelnnej pohrome, povodeň, požiar atď. – do 500,- €,
 - do výšky 400,- € z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorého jediný príjem je z pracovného pomeru našej organizácie, a ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť roka (za splnenie podmienky sa považuje aj to, ak sa dočasná pracovná neschopnosť u zamestnanca začala v predchádzajúcom kalendárnom roku). Sociálna výpomoc poskytovaná z prostriedkov sociálneho fondu je oslobodená od dane v zmysle zákona 595/2003 § 2 ods. 7 Z. z.. Podmienkou je, že dočasná pracovná neschopnosť nevznikla v dôsledku požitia alkoholu alebo iných návykových látok.
9. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového sporenia, a to najmä:
 - výber poisťovne,
 - okruh zamestnancov,
 - výšku príspevku max. 3% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca.

ČASŤ VI.

Vzdelávacia činnosť

Organizácia umožní pracovníkom zúčastniť sa krátkodobých kurzov a školení, ktoré z hľadiska kvalifikovanosti a rozšírenia rozhľadu v predmetnej oblasti sú určené pre činnosť, ktorú jednotliví pracovníci z hľadiska funkčného zaradenia vykonávajú. Účastníkom kurzov a školení organizácia poskytne platené voľno a uhradí možné výdavky: kurzovné, dopravné, ubytovanie a stravné v plnej výške.

ČASŤ VIII.

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva bola odsúhlasená členmi ZO Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri MsÚ vo Vrábľoch. Závaznou normou sa stáva dňom podpísania zástupcami oboch zmluvných strán.

2. Ak jedna strana nevyrozumie druhú zmluvnú stranu o úmysle ukončiť platnú zmluvu a jednať o novej, predlžuje sa platnosť dohody o tri mesiace.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať ustanovenia a plniť záväzky, ktoré pre ňu z tejto zmluvy vyplývajú.
4. Priebežná kontrola plnenia prijatých záväzkov bude vykonaná polročne na zasadnutí ZV za účasti zamestnávateľa. Zmeny a doplnky v zmluve možno vykonať na základe vzájomného rokovania a obojstranného súhlasu zásadne písomnou formou. O vykonaných zmenách budú zúčastnené strany informovať do 15 dní po ich schválení zamestnancov MsÚ.
5. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára s účinnosťou od **01.04.2024 do 31.12.2024**. Jej platnosť sa automaticky po uplynutí tohto obdobia predlžuje na obdobie ďalšieho roka za podmienok, že minimálne 60 dní pred jej vypršaním platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na zmenu kolektívnej zmluvy, doplnok alebo návrh na uzatvorenie novej dohody.

Vo Vrábľoch, dňa 28.3.2024

