

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

na rok 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 Rišňovce, zastúpená starostom Mgr. Máriom Machovcom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia OZ PP pri Obecnom úrade Rišňovce,
zastúpená predsedom ZO Vojtechom Moravčíkom

(ďalej len „ZO OZ“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa v zmysle §2 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, v ktorej pôsobí ZO OZ a ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere v zmysle §5 ods. 3 zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednaní.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ v zmysle §13 ods. 1 a §240 ods. 6 až 10 Zákonníka práce.

Časť II

Postavenie ZO OZ a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. ZO OZ má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

2. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ a jej výbor za jediného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy v zmysle §2 ods. 2 a §5 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ako aj §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 v zmysle §240 ods. 4 Zákonníka práce.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu: 30 minút na jedného člena základnej organizácie mesačne. Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu najmenej dva pracovné dni na člena odborového orgánu za rok v zmysle §136 ods. 1, §137 ods. 4 písm c) a e), §138 a §240 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže do pokladne závodného výboru ZO OZ najneskôr do troch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy a zároveň zašle hospodárke menný prehľad zamestnancov s uvedením výšky zrážky v zmysle §130 ods. 8 a §131 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu ZO OZ na každú poradu vedenia organizácie, ak 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 v zmysle §237 a §238 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.

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ také organizačné zmeny, ktoré majú vplyv na obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, zmena právnej formy zamestnávateľa a každú zmenu, ktorá má vplyv na organizačný poriadok z hľadiska pracovno-právneho v zmysle §237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce.

Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Do pracovného času sa nepočíta prestávka na odpočinok a jedenie.

Článok 13

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim manuálne a remeselné pracovné činnosti.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút v čase od 12.00 do 12.30.

Článok 15

-
-

Práca nadčas bude nariadovaná len v rozsahu max. vo výške 150 hodín za rok v zmysle §97 ods. 7, 9 a 10 Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v §103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok 17

Nad rámec ustanovenia § 141 Zákonníka práce môže poskytnúť zamestnávateľ ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v druhom kalendárnom polroku zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, nevyčerpané pracovné voľno nie je možné prevádzať do nasledujúceho polroka, toto pracovné voľno schvaľuje zamestnávateľ.

Článok 18

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov formou finančného príspevku, pričom výška hodnoty stravnej jednotky sa bude odvíjať od platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného z hodnoty pre časové pásmo 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2022 Z. z. o cestovných náhradách.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme finančný príspevok vo výške 55% z ceny stravnej jednotky.
3. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok vo výške zakotvenej v Vnútorom predpise o zabezpečovaní stravovania

Článok 19

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a), 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 najmenej v sume:
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi navýšené odstupné vo výške jedného funkčného platu.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20

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 vo výške 2 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení,

Článok 21

ZO OZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 7 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Plátové podmienky

Článok 22

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania plátových zložiek.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plát zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, alebo v hotovosti, najneskôr v deň výplaty uvedenom v pracovnom poriadku.

Článok 23

1. Výška osobného príplatku môže byť až do výšky 100% a je závislá na splnení týchto podmienok: kvalitné dosahovanie pracovných výsledkov, vykonávanie práce aj nad rámec pracovných povinností.
2. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu 1 roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Článok 24

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného plátu.

Článok 25

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

Článok 26

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa v 8.deň kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na sobotu, nedeľu, alebo sviatok, mzda sa vyplatí posledný pracovný deň pred týmto dňom.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. S 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 28

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.

Článok 29

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v §4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“), ďalším prídélom vo výške 0,05% zo základu.

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 31

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 33

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 a §147 ZP a §§6 až 10 zákona NR SR č. 124/2003 Z. z. o BOZP v platnom znení (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.

Článok 34

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi v deň darovania krvi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Záverečné ustanovenia

Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 27.08.2024 do 31.12.2024. Počas doby jej účinnosti sa prípadné zmeny budú riešiť písomnými dodatkami.

Článok 36

O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto Kolektívnej zmluve alebo si to bude vyžadovať situácia, pracovné alebo iné podmienky zamestnancov, a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pri zmene Kolektívnej zmluvy pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. dôjde k zmene príslušných ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy. Dodatky ku kolektívnej zmluve za zamestnávateľa podpisuje starosta obce Rišňovce, za ZO OZ predseda.

Článok 37

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

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 39

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

Článok 40

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.

V Rišňovciach 28.08.2024

.....
Mgr. Mário Machovec
starosta obce Rišňovce

.....
Vojtech Moravčík
predseda ZO OZ PP
pri Obecnom úrade
Rišňovce