

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2025

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

uzatvorená medzi

Základnou organizáciou OZ VS pri obecnom úrade

Nová Bošáca zastúpenou Ing. Jánom Žuchom

predsedom

a

zamestnávateľskou organizáciou (obcou) zastúpenou starostom obce:

Bc. Máriou Hládekovou, starostkou obce Ivanovce

Kolektívne vyjednávanie ako jedna z foriem sociálneho dialógu patrí v demokratických krajinách k uznávaným ľudským právam. Právo na kolektívne vyjednávanie zaručuje článok 36 Ústavy Slovenskej Republiky, články 5 a 6 Európskej sociálnej charty a zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorými sa zabezpečuje právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, dosahované prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, ako autonómneho konania dvoch sociálnych partnerov. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva na povinnosti zmluvných strán.

I. časť VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Čl. 1 Kolektívne vyjednávanie

(1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „zmluva“) je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov budú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

(2) Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

(3) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu potrebnú súčinnosť tak, aby sa kolektívne vyjednávanie skončilo najneskôr do konca mája bežného roka.

(4) Táto zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov obce, ktorí sú v pracovnom pomere.

(5) Ustanovenia tejto zmluvy sú záväzné pre zúčastnené strany a nepripúšťa sa ich obmedzovanie.

- (6) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú
- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,
 - c) platové podmienky,
 - d) sociálna oblasť a sociálny fond.

Čl. 2

Členské príspevky

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena a poukázať ich na účet odborovej organizácie vždy do 25. dňa v mesiaci.

II. časť.

KOLEKTÍVNE VZŤAHY

Čl. 3

Povinnosti zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ je povinný
- a) rešpektovať právo každého zamestnanca, ktorý je odborovo organizovaný a nediskriminovať ho z dôvodu jeho odborárskej činnosti,
 - b) poskytovať pre činnosť odborovej organizácie potrebné materiálne a organizačné podmienky, umožniť používanie komunikačných prostriedkov v nevyhnutnom rozsahu a rozmnožovacej techniky vrátane potrebného materiálu a služieb,
 - c) poskytnúť odborovému funkcionárovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak funkcionár vykonáva činnosť bezprostredne v záujme zamestnancov, ak rieši ich sťažnosti alebo sa zúčastňuje kolektívneho vyjednávania.

(2) Odborový funkcionár sa zúčastňuje rokovania zamestnávateľa (obecného zastupiteľstva) a poskytujú sa mu potrebné podklady a informácie ohľadne sociálno-ekonomickej situácie zamestnávateľa.

Čl. 4

Rozsah prerokovania a riešenia sporov

(1) Spory medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ako i spory pri uzatváraní kolektívnej zmluvy rieši štvorčlenná komisia zložená z dvoch zástupcov odborovej organizácie a dvoch zástupcov zamestnávateľa.

(2) O výsledkoch rokovaní komisia určená podľa ods. 1 spracuje písomný záznam.

Čl. 5

Vybavovanie sťažností

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri riešení sťažností zamestnanca bude postupovať objektívne a podľa osobitného predpisu¹⁾.

¹⁾ Zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov.

Čl. 6

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) Zmluva sa môže v priebehu roka meniť predložením písomného návrhu jednou zo zmluvných strán, ak to vyplynie zo zmeny právnych predpisov. O návrhu je druhá strana povinná rokovať.

(2) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

(3) Ostatné návrhy budú predmetom kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy na ďalší rok.

III. časť

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Čl. 7

Pracovná disciplína

(1) Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržovanie pracovnej disciplíny.

(2) V súlade s osobitným predpisom²⁾ zamestnávateľ vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ určí v pracovnom poriadku, ktoré porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca bude považovať za

- a) závažné porušenie pracovnej disciplíny,
- b) porušenie pracovnej disciplíny obzvlášť hrubým spôsobom.

(4) Tieto porušenia pracovnej disciplíny budú mať za následok rozviazanie alebo zrušenie pracovného pomeru.

Čl. 8

Pracovný čas a doba odpočinku

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hod. týždenne, prestávky na jedlo a odpočinok sa do pracovného času nezapočítavajú.

(2) Podrobnejší rozpis pracovného času jednotlivých zamestnancov upravuje pracovný poriadok.

Čl. 9

Prestávka na jedlo a odpočinok

Prestávka na jedlo a odpočinok je upravená v pracovnom poriadku, podľa pracovných podmienok zamestnancov.

²⁾ § 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Čl. 10

Dovolenka

- (1) Výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je
- a) do 33 rokov veku zamestnanca v dĺžke 5 týždňov,
 - b) nad 33 rokov veku zamestnanca v dĺžke 6 týždňov.

(2) Zamestnávateľ môže podľa vlastných podmienok zvýšiť dovolenku pre pracovníkov obce o ďalší týždeň a môže v odôvodnených prípadoch poskytnúť náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

Čl. 11

Zvyšovanie kvalifikácie

(1) Za účelom sústavného prehĺbovania kvalifikácie zabezpečí zamestnávateľ pre svojich zamestnancov účasť na odborných kurzoch a školeniach z ich oblasti práce. Účasť na školeniach je pre zamestnanca povinná.

(2) Zamestnancovi, ktorý študuje popri zamestnaní za účelom zvyšovania svojej odbornosti v rámci zamestnania sa poskytujú úľavy a zabezpečenie podľa osobitného predpisu.³⁾

(3) Medzi zamestnávateľom a študujúcim zamestnancom, ktorému sa poskytujú úľavy podľa predchádzajúceho bodu bude uzavretá zmluva podľa za podmienok stanovených osobitným predpisom.⁴⁾

Čl. 12

Pracovné voľno

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté v súlade s osobitným predpisom.⁵⁾

Čl. 13

Výpovedná doba

Dĺžku výpovednej doby ustanovuje osobitný predpis.⁶⁾

Čl. 14

Odstupné

³⁾ § 140 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

⁴⁾ § 155 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

⁵⁾ § 141 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

⁶⁾ § 62 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odstupné, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v osobitnom predpise⁷⁾) a to vo výške

a) dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru,

b) troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a skončí pracovný pomer výpoveďou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa osobitného predpisu⁸⁾) a to najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

IV. časť

INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ VZŤAHY

Čl. 15

Platové podmienky

(1) Tarifný plat zamestnancov obce sa určuje podľa prílohy č. 3 zák. č. 553/2003 Z. z.

(2) 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 využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Čl. 16

Príplatky

(1) Príplatok za riadenie a za zmenu vypláca zamestnávateľ v súlade s osobitným predpisom⁹⁾) a výška príplatkov je upravená v poriadku odmeňovania zamestnancov obce.

(2) Osobný príplatok zamestnávateľ stanoví v poriadku odmeňovania pracovníkov obce v súlade s osobitným predpisom.¹⁰⁾

Čl. 17

Odmeny

(1) Odmeny podľa tejto kolektívnej zmluvy možno priznať zamestnancom, ktorí odpracovali nepretržite tri a viac rokov ako zamestnanci obce. Odmeny pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku sa poskytujú len v roku, na ktorý pripadne životné jubileum.

⁷⁾ § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

⁸⁾ 76 a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

⁹⁾ § 9 a 13 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹⁰⁾ § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(2) Výška odmeny pri životnom jubileu je vo výške jedného funkčného platu; poskytnutie odmeny podľa osobitného predpisu¹¹⁾.

V. časť **BEZPEČNOSŤ PRÁCE**

Čl. 18 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) V rámci vytvárania podmienok pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie a čistiacie prostriedky. Tam, kde to vyžaduje pracovné prostredie, poskytuje zamestnávateľ ako osobné ochranné pracovné prostriedky aj pracovný odev alebo obuv.

(2) Zamestnávateľ je povinný v plnom rozsahu svojej pôsobnosti a podľa ustanovení osobitného predpisu¹²⁾ vytvárať podmienky na bezpečnú a nezávadnú prácu, pričom rešpektuje právo výboru Základnej organizácie Odborového zväzu verejnej správy pri Obecnom úrade Nová Bošáca (ďalej len „výbor“) na výkon spoločenskej kontroly na dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá sa realizuje verejnou previerkou.

Čl. 19 **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri tvorbe a používaní sociálneho fondu budú postupovať podľa smernice o používaní sociálneho fondu.

Čl. 20 **Doplňkové dôchodkové sporenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v uzatvorených zamestnávateľských zmluvách je vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

VII. časť **NÁHRADA PRÍJMU PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI**

Čl. 21 **Výška náhrady príjmu**

- (1) Výška náhrady príjmu je v období
- a) od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu,
 - b) od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu.

¹¹⁾ § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹²⁾ Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

(2) O výške náhrady príjmu rozhodne zamestnávateľ, nakoľko sa jedná o zvýšenie náhrady nad rámec zákona.

VIII. časť PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Čl. 22 Platnosť kolektívnej zmluvy

(1) Zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025. 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.

(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.

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

(4) 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.

(5) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Čl. 23 Kontrola plnenia a vzťahov vzájomnej spolupráce

(1) Táto zmluva sa pre obe strany stáva záväznou podpísaním oboch zmluvných strán. Nároky, ktoré z nej vznikajú jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky vyplývajúce z pracovného pomeru.

(2) Úmyselné neplnenie záväzkov prijatých zamestnávateľom v zmluve sa posudzuje ako porušenie povinností zamestnávateľa. Výbor je oprávnený upozorniť zamestnávateľa na nedostatky vznikajúce v dôsledku zavinených prietahov pri neplnení zmluvy a žiadať ich odstránenie.

V Ivanovciach, dňa 31.1.2025.

Bc. Mária Hládeková
starostka obce

Ing. Ján Žucha
predseda