

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

v súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (*d'alej len „zákon o odmeňovaní“*), § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (*d'alej len „Zákonník práce“*) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (*d'alej len „zmluva“*)

medzi nasledovnými zmluvnými stranami:

Obec Hliník nad Hronom, zastúpená *Mgr. Dominikou Demkovou Kordíkovou*, starostkou obce
Obec Bzenica, zastúpená *Viktorom Debnárom*, starostom obce
Obec Horná Ždaňa, zastúpená *Ing. Mgr. Rastislavom Štangom*, starostom obce
Obec Prochot, zastúpená *Ing. Martinou Rozenbergovou*, starostkou obce
Obec Dolná Ždaňa, zastúpená *Mgr. Andreou Murgašovou*, starostkou obce
Hlinická kanalizačná, s.r.o., IČO: 46 924 299, zastúpená *Ing. Igorom Neuschom*, konateľom spoločnosti

(*d'alej len „zamestnávateľia“*)
na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri obci Hliník nad Hronom zastúpená *Ing. Evou Láskovou*, predsedníčkou závodného výboru

(*d'alej len „závodný výbor“*)
na strane druhej

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania¹.
2. 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.²
3. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas.³
4. Kolektívna zmluva nie je záväzná voči zamestnancom, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
5. Zamestnávateľia nebudú diskriminovať členov a funkcionárov závodného výboru za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne budú plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov závodného výboru.⁴

¹ Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

² § 2 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

³ § 5 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

⁴ § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľia uznávajú základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľov v kolektívnom vyjednávaní, uznávajú práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.⁵
2. Zamestnávateľia poskytnú na prevádzkovú činnosť základnej organizácie odborového zväzu bezplatne svoje priestory s nevyhnutným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutný výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na rokovaní odborov v nevyhnutnom rozsahu podľa posúdenia starostu obce po konzultácii s predsedom odborovej organizácie. Pracovné voľno bude poskytnuté v rozsahu štyri pracovné dni za rok.⁶
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia zabezpečia úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie. Takto získané členské príspevky zamestnávateľia poukážu na účet závodného výboru základnej organizácie, najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 3

Pracovnoprávne vzťahy

1. Základná organizácia odborového zväzu uznáva právo zamestnávateľov organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľia vopred prerokujú so zástupcami zamestnancov najmä stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, resp. vykonávajú zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydajú nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.⁷
3. Zamestnávateľia vykonávajú zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydajú nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.⁸
4. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodín týždenne bez prestávky na obed. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom prestávku na obed, v trvaní 30 minút.
5. Zmeny pracovného času sú možné len na základe súhlasu zamestnávateľov.
6. Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľia budú súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.
7. Práca nadčas a pracovné voľno s náhradou mzdy môžu byť upravené v internej smernici zamestnávateľov, najmä ich rozsah a podmienky.
8. Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.
9. Zamestnávateľia môžu určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov. Hromadné čerpanie nesmie byť viac, ako dva týždne. Zamestnávateľia oznámia hromadné čerpanie dovolenky zamestnancom 14 dní vopred.
10. Zamestnanec je oprávnený využiť tzv. sick day, a to v rozsahu max. 4 pracovné dni v jednom kalendárnom roku, na zotavenie sa z rôznych bežných a zvyčajne menších zdravotných problémov, ktoré sa dajú vyliečiť za niekoľko dní a bez lekárskeho zásahu, napr. vírusové

⁵ Odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a § 229 až § 232 Zákonníka práce

⁶ § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1-3 Zákonníka práce

⁷ § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

⁸ § 12 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

infekcie rôzneho druhu, bolesť rôzneho druhu, prechladnutie, nevoľnosť, menšie zranenia a pod..

11. Zamestnávateľia sú oprávnení poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá k 31.decemberu toho ktorého roku najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1. písm. a) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému k 31.decemberu toho ktorého roku plynie výpovedná doba, okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce.
12. Odstupné ustanovené v § 76 ods.1, 2 a 3 Zákonníka práce sa zvyšuje o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca.
13. Zamestnávateľia vyplatia zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v rozsahu ustanovený v § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume:
 - a. jeden priemerný mesačný zárobok ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 mesiace a nie viac ako 5 rokov a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo 10 pracovných dní po jeho skončení.
 - b. dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa od 5 do 15 rokov a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo 10 pracovných dní po jeho skončení.
 - c. troch priemerných mesačných zárobkov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 15 a viac rokov a ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo 10 pracovných dní po jeho skončení.
14. Zamestnávateľia budú raz ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.⁹
15. 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.¹⁰

Článok 4 **Platové podmienky**

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
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.¹¹
3. Výška osobného príplatku je závislá na splnení interných podmienok zamestnávateľov, ktoré si môžu určiť vo svojich interných predpisoch. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, pričom ak sa preukázateľne zmení úroveň kvality plnenia pracovných úloh zamestnanca, výška osobného príplatku sa môže upraviť. Osobný príplatok sa priznáva na dobu 1 roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok môže prehodnotiť.¹²
4. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľa vopred prerokujú so závodným výborom.
5. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného mesačného platu.
6. Zamestnávateľia môžu poskytnúť zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľia vyplatia v mesiaci jún príslušného

⁹ § 47 ods. 4 Zákonníka práce

¹⁰ § 239 Zákonníka práce

¹¹ § 6 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

¹² § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľa vyplatia v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.¹³

Článok 5

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a starostovi a kontrolórovi obce podľa ustanovenia § 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce, zamestnávateľia poskytnú zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a investičné dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorých pracovná doba presiahne 3,75 hodiny denne.
3. Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:
 - a. povinným prídelením vo výške 1 % zo základu na určenie ročného prídelenia,
 - b. ďalším prídelením vo výške 0,05 % zo základu na určenie ročného prídelenia.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 5

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 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. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
3. 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.
4. Podpísaná kolektívna zmluva bude doručená každému zamestnávateľovi do 15 dní od jej podpísania všetkými zmluvnými stranami.

V Hliníku nad Hronom, dňa 30.12.2024


**Základná organizácia
Slovenského odborového zväzu
verejnej správy**


Obec Hliník nad Hronom
Mgr. Dominika Demková Kordíková
starostka obce


Obec Bzenica
Viktor Debnár, starosta obce

¹³ § 20 ods. 1 písm. f) a g) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Obec Horná Ždaňa
Ing. Mgr. Rastislav Štanga
starosta obce

Obec Dolná Ždaňa
Mgr. Andrea Murgašová
starostka obce

Obec Prochot
Ing. Martina Rozenbergová
starostka obce

Hlinická kanalizačná, s.r.o.
Ing. Igor Neusch, konateľ spoločnosti