

V súlade s ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z. v platnom znení o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Obec Kaniaňka (ďalej len zamestnávateľ)

*Zastúpená: starostom obce **Petrom Bielickým, Dis.art**
„na jednej strane“*

a

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Základná organizácia, Obecný úrad (ďalej len „ZO“), so sídlom SNP 583/1, 972 17 Kaniaňka

*Zastúpená: **predsedom základnej organizácie Mgr. Adrianou Uhlárovou**
„na druhej strane“*

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
Platnú od 01.07.2025 do 31.12.2025

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

- 1.1 Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- 1.2 Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
 - pracovnoprávne vzťahy
 - platové podmienky
 - sociálna oblasť a sociálny fond
- 1.3 Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, menovaných a volených predstaviteľov zamestnávateľa, pokiaľ nie je uvedené v texte inak (ďalej len zamestnanci).
- 1.4 Táto kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov iného zamestnávateľa, aj keď je ich zamestnávateľ v zriaďovateľskej pôsobnosti obce a na zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje iná kolektívna zmluva (aj vyššieho stupňa).
- 1.5 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.

Článok II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

- 2.1 Zamestnávateľ uznáva Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Základnú organizáciu, Obecný úrad (ďalej len „ZO“) za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 2.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemernej nárokovateľnej mzdy (funkčného platu).
- 2.3 Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté na základe písomnej požiadavky predsedu odborovej organizácie starostovi obce v rozsahu 1 hodina mesačne. Pracovné voľno s náhradou mzdy môže byť poskytnuté na účasť na odborárskom vzdelávaní v rozsahu 5 dní ročne, na účasti na členských schôdzach organizovaných základnou organizáciou, ktoré sú vopred dohodnuté so zamestnávateľom, zasadnutia závodného výboru, pri príprave kolektívnej zmluvy, účasti na kolektívnom vyjednaní. Za pracovné voľno sa

považuje aj čas strávený v práci využitý na činnosť odborárskej funkcie. Na uvedené činnosti sa prednostne použije zasadacia miestnosť na obecnom úrade v Kaniaňke, ZO má k dispozícii vybavenie a kancelársky materiál zamestnávateľa.

- 2.4. Zmluvne strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
- 2.5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že predpisy organizácie a ich zmeny, ktoré sa týkajú pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodného výboru, pokiaľ tak ustanovuje zákonník práce alebo zákon o výkone práce vo verejnom záujme.
- 2.6. ZO sa zaväzuje bezodkladne poskytovať zamestnávateľovi stanovky a ich zmeny, zápisnice zo zasadnutí ZO, zoznam členov a funkcionárov ZO a ich zmeny, informovať zamestnávateľa o problémoch na pracovisku, byť nápomocný pri dodržiavaní pracovných predpisov, bezpečnostných predpisov a dodržiavaní pracovnej disciplíny.
- 2.7. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že za účelom odborovej schôdze zamestnávateľ uvoľní členov v rozsahu 1 pracovného dňa v roku s tým, že im bude v rámci pracovného času priznaná nárokovateľná zložka mzdy.

Článok III.

Pracovno-právne vzťahy

- 3.1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- 3.2. Zamestnávateľ oboznámi závodný výbor so zmenami v organizačnom poriadku.
- 3.3. Týždenný pracovný čas zamestnancov v jednosmenných prevádzkach je stanovený na 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnancov v prevádzke Obecná polícia je 37,5 hodiny týždenne. Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov určuje pracovný poriadok obce, materskej školy a obecnej polície.
- 3.4. Pedagogickí zamestnanci materskej školy môžu vykonávať prípravu (nepriamu pedagogickú činnosť) v rozsahu 1 hodinu a 50 minút denne. Nepriama pedagogická činnosť bude prebiehať ihneď po ukončení priamej pedagogickej činnosti v domácom prostredí na adrese svojho trvalého bydliska resp. bydliska kde sa pravidelne zdržiavajú. Pedagogickí zamestnanci sú povinní preukázať zamestnávateľovi výkon svojej pracovnej činnosti a za týmto účelom ho vpustiť do priestorov svojho trvalého bydliska resp. bydliska kde sa pravidelne zdržiavajú. V prípade, že sa zamestnanci nebudú počas prípravy zdržiavať na uvedenej adrese alebo budú vykonávať inú činnosť ako súvisiacu s ich povoláním, jedná sa o hrubé porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou výpovede zo strany zamestnávateľa.
- 3.5. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky v zmysle § 48. ods. 4 písm. d) je možné u zamestnancov vykonávajúcich opatrovateľskú službu.
- 3.6. Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce o jeden týždeň.

- 3.7 Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v dĺžke podľa § 91 Zákonníka práce 30 minút. Začiatok a koniec prestávok určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku a oznámi to písomne zamestnancom na mieste, ktoré je zamestnancom prístupné.
- 3.8 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca resp. priemerného mesačného zárobku. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, resp. priemerného mesačného zárobku. Toto ustanovenie sa týka aj zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní v zmysle Zákonníka práce.
- 3.9 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah stanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku.
- Toto ustanovenie sa týka aj zamestnancov, ktoré sú odmeňovaní v zmysle Zákonníka práce.
- 3.10 Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancovi poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:
- 1) Na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, t.j. najviac 52,5 hod., ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Uvedené sa týka zamestnancov, ktorí majú dohodnutý pracovný pomer na plný úväzok. Zamestnancom s kratším úväzkom sa počet hodín upraví podľa dohodnutého pracovného úväzku. Zamestnávateľ uzná ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas jedným a tým istým lekárom najviac 3 dni po sebe nadväzujúce. Nezáleží na tom, či sa jedná o všeobecného lekára alebo špecialistu.
 - 2) Na sprevádzanie rodinného príslušníka (príbuzného v priamom rade a legitímneho druhu) do zdravotníckeho zariadenia na nevyhnutne potrebný čas, najviac na 7 dní v kalendárnom roku, t.j. najviac 52,5 hod., ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené výkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Uvedené sa týka zamestnancov, ktorí majú dohodnutý pracovný pomer na plný úväzok. Zamestnancom s kratším úväzkom sa počet hodín upraví podľa dohodnutého pracovného úväzku.
 - 3) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac 10 dní, t.j. 75,0 hodín, na sprevádzanie zdravotne ťažko postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Uvedené sa týka zamestnancov, ktorí majú dohodnutý pracovný pomer na plný pracovný úväzok. Zamestnancom s kratším úväzkom sa počet hodín upraví podľa dohodnutého pracovného úväzku.
 - 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dva dni pracovného voľna, čo predstavuje 15 hodín v období od 01.07.2025 do 31.12.2025 podľa § 141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu, resp. priemerného zárobku. Uvedené sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí majú dohodnutý pracovný pomer na plný úväzok. U zamestnancov so skráteným

pracovným časom sa počet hodín resp. dní upraví podľa dohodnutého pracovného úväzku. Pracovné voľno sa bude uplatňovať na základe písomnej žiadosti a to minimálne dva pracovné dni pred jeho uplatnením. Voľno sa neuplatňuje jednotlivo po dňoch (aliquotná časť), ale naraz.

- 5) Pracovné voľno bez náhrady mzdy na presťahovanie zamestnanca s vlastným bytovým zariadením sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac:
 - 1 deň pri presťahovaní v tej istej obci
 - 2 dni pri presťahovaní do inej obce.Ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
- 6) Darovanie krvi, aferéza a darovanie ďalších biologických materiálov
 - 1 pracovný deň s náhradou mzdy na účasť na darovaní krvi, aferéze a ďalších biologických materiálov. Podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu môže lekár určiť, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje, najviac na dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber.Čerpanie uvedeného voľna prináleží len tým zamestnancom, u ktorých je uvedený deň ich pracovným dňom.
- 7) O čerpaní pracovného voľna uvedeného v odst. 3.10. je zamestnanec povinný informovať starostu alebo prednostu vopred, ktorý odsúhlasí čerpanie voľna podpísaním priepustky.
- 8) V prípade, že zamestnancovi vznikne pracovný pomer v priebehu kalendárneho roku pracovné voľno uvedené v bode 1 a 2 bude poskytnuté v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Článok IV.

Platové podmienky

- 4.1 Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

- (1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu na základe návrhu starostu alebo nadriadeného s písomným zdôvodnením za:
 - a. kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b. splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,

- c. pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku za podmienky, že tento pracoval pre zamestnávateľa nepretržite minimálne po dobu 5 rokov,
 - d. poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
 - e. aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou.
- (2) V prípade, že zamestnanec v období, za ktoré patrí odmena bol upozornený na porušenie pracovnej disciplíny alebo na neuspokojivé plnenie pracovných úloh odmena mu nepatrí.
- (3) V prípade poskytnutia odmeny bude zamestnávateľ zohľadňovať čerpanie pracovného voľna v zmysle článku III. ods. 3.10, písmeno 1. a 2. tejto Kolektívnej zmluvy
- (4) V zmysle § 7 ods. 4 a 5 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorých tarifný plat sa určí podľa predošlej vety dohodne zamestnávateľ v kolektívnej zmluve alebo ich vymedzí vo vnútornom predpise. Jedná sa o pracovné činnosti upratovacie a čistiace práce a pomocné práce v kuchyni.
- (5) Zmluvné strany berú na vedomie, že odmena 800€, ktorá bola dojednaná rámci kolektívneho vyjednávania o Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2025-2026, ktoré sa uskutočnilo 17.09.2024 na Úrade vlády SR bola zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval k 31.5.2025 a ktorí vykonávali prácu v období od 01.01.2025 do 31.05.2025 aspoň v minimálnom rozsahu a vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Ak zamestnanec vykonával prácu v kratšom týždennom pracovnom čase, ako bol jeho ustanovený týždenný pracovný čas, odmena bola zamestnancovi pomerne krátaná. Zamestnancovi, ktorý spĺňal uvedené podmienky a ktorému odmena nebola vyplatená, bude odmena vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac júl 2025.

Článok V.

Sociálna oblasť

- 5.1 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom v zmysle § 152 Zákonníka práce stravovanie. Podmienky o realizácii stravovania zamestnancov sú určené v Smernici č. 1 obce Kanianka.
- 5.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške: prvé tri dni 40% denného vymeriavacieho základu; ďalších sedem dní 70% denného vymeriavacieho základu.

- 5.3 Zamestnávateľ môže v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 30°C) uplatniť niektorý z nasledovných postupov na vytvorenie zlepšenia pracovného prostredia
- a) klimatizovanie kancelárskych priestorov
 - b) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa
 - c) primeraným krátením alebo zmenou pracovného času.

Článok VI. Sociálny fond

- 6.1 Obec Kanianka ako zamestnávateľ tvorí sociálny fond v nasledujúcom rozsahu:

Povinný prídely vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Ďalší prídely vo výške 0,5% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídely do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

- 6.2 Prostriedky fondu obec Kanianka vedie na osobitnom účte v banke č. 142288058/0200.

Obec Kanianka tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. V prípade, že sa mzda vypláca vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy za uplynulý kalendárny mesiac.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Obec Kanianka môže za mesiac december tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná Obec Kanianka najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

- 6.3 Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu príspevky podľa nižšie zoradených priorít:
- a) prednostne na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi, pričom príspevok z fondu na stravovanie bude zamestnancom poskytovaný mesačne na základe skutočného počtu odobratých jedál a počtu skutočne odpracovaných dní. Za

odpracovaný deň sa považuje deň, ktorého výkon práce trval viac ako 4 hodiny. Výška príspevku je 1,00 € na jedno hlavné jedlo.

b) príspevok na regeneráciu pracovnej sily, ktorý sa vypláti raz ročne len v prípade, ak nedôjde k vyčerpaniu sociálneho fondu. V prípade vyplatenia uvedeného príspevku zostatok bude rozdelený medzi zamestnancov v rovnakej výške, u ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa k 30.11.2025 trval najmenej jeden rok. V prípade odchodu zamestnanca alebo zamestnankyne na materskú alebo rodičovskú dovolenku nie je nárok na príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily. V prípade odchodu zamestnanca alebo zamestnankyne do starobného alebo invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, výška príspevku bude určená ako podiel celkovej výšky príspevku pre jedného zamestnanca a počtu odpracovaných kalendárnych mesiacov.

Príspevok bude vyplácaný v mzde za mesiac december vo výplatnom termíne organizácie.

Článok VII.

Splatnosť mzdy, platu

- 7.1 Mzdy alebo plat zamestnanca je splatný spravidla do pätnásteho dňa v mesiaci za predchádzajúci mesiac, výnimočne do konca nasledujúceho mesiaca.

Článok VIII.

Záverečné ustanovenia

- 8.1 Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.07.2025 do 31.12.2025 a nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom 01.07.2025
- 8.2 Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná odpovedať písomne do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
- 8.3 Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
- 8.4 Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnotené 1-krát za rok na členskej schôdzi závodného výboru.
- 8.5 ZO zabezpečí, aby po podpísaní kolektívnej zmluvy bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

8.6 Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých zamestnávateľ obdrží jedno vyhotovenie, závodný výbor jedno vyhotovenie, mzdová pracovníčka jedno vyhotovenie a jedno vyhotovenie obdrží riaditeľka materskej školy.

8.7 Dňom 01.07.2025 stráca platnosť doterajšia kolektívna zmluva, jej dodatky a iné dokumenty viažuce sa k nej.

Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré by boli v rozpore s ústavou, zákonmi či inou legislatívou strácajú platnosť a postupuje sa podľa platnej legislatívy. V prípade pochybností sa postupuje podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a 311/2001 Z. z. Zákonníka práce.

Dňa: 30.06.2025

SLOVES - 14-0032-0307
Slovenský odborový
zväz verejnej správy a kultúry
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
Obecný úrad KANIANKA
972 17 Kaniaňka, SNP 583/1

.....
za ZO

Dňa: 30.06.2025

.....
starosta obce

