

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025-2026

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov /ďalej len zákon o odmeňovaní/, § 231 ods.1 Zákonníka práce a § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Obec Zámuto v, zastúpené starostkou obce Tomášovou Jozefínou
na jednej strane a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy (ďalej len ZO OZ SLOVES) Obecný úrad Z á m u t o v
zastúpená predsedom ZO OZ SLOVES Bc. Martinou Putorákovou
na druhej strane uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU **na rok 2025-26**

Č a s ť I. **Všeobecné ustanovenia** **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- b) pracovné podmienky
- c) pracovnoprávne vzťahy
- d) platové podmienky
- e) oblasť BOZP
- f) sociálna oblasť

Článok 2

1. Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi obcou Zámuto (ďalej len zamestnávateľom) a jeho zamestnancami reprezentovanými základnou organizáciou odborového zväzu a vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné pre zamestnávateľa a zamestnancov obce a školských zariadení bez právnej subjektivity.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú k vzájomnej informovanosti o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú všeobecných záujmov a práv druhej strany a o prednostnom využívaní prostriedkov kolektívneho vyjednávania k dosiahnutiu a dodržaniu sociálneho zmieru.

Pôsobnosť a záväznosť kolektívnej zmluvy

Článok 3

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborevej organizácii, pokiaľ sa ďalej neustanoví inak.
2. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľa v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.
3. Zmluvné strany budú dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s § 13 Zákonníka práce. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciácia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.
4. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborevej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
5. Zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky zamestnancom, zabezpečiť možnosť odborného rastu v rámci vzdelávacích aktivít a rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami v porovnateľných situáciách.

Č a s ť II.

Postavenie odborevej organizácie

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva ZO SLOVES OcÚ Z á m u t o v a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov mesta v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právo slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Vyšším odborovým orgánom podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce a Zákona o kolektívnom vyjednávaní je Slovenský výbor - odborový zväz verejnej správy SLOVES.
3. ZO SLOVES OcÚ Zámutov poverila na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy Bc. Martinou Putorákovou, predsedníčku odborevej organizácie.

Článok 5

- 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje pokiaľ mu to umožnia prevádzkové podmienky:

poskytnúť odborovej organizácii bezplatne vlastné priestory pre organizačné, kultúrne a vzdelávacie činnosti, ako aj konanie konferencií a bude hradiť náklady s tým spojené. Taktiež poskytne telefón, služby rozmnožovacej techniky, vrátane potrebného materiálu a motorové vozidlo na porady a školenia.

2. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas, najviac však 3 pracovných dní. Za nevyčerpané pracovné voľno sa peňažná náhrada neposkytne.

Článok 6

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej č.u. 1793233457/0200 organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania platu. Udržiavací členský príspevok je pre dôchodcov , ženy na materskej dovolenke a práce neschopnosti 1,0,-€

Článok 7

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

Článok 8

1. Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť organizačné zmeny alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k znižovaniu počtu zamestnancov, informuje o nich odborový orgán včas, najmenej 3 mesiace pred ich uskutočnením. Pritom ho informuje najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať organizačné zmeny. Zároveň s ním prerokuje opatrenia umožňujúce predísť, alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov.

Č a s ť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

2. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce a iné pracovnoprávne predpisy.

Článok 10

1. Zamestnávateľ sa riadi platným pracovným poriadkom. Akékoľvek zmeny pracovného poriadku zamestnávateľ vykoná len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie.

Článok 11

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom uzatvorenou najneskôr v posledný pracovný deň pred vznikom pracovného pomeru.

1. Pracovný pomer na dobu určitú môže byť predlžovaný aj viackrát ako to dovoľuje ZP. Pracovný pomer na dobu urči nad dva roky zamestnávateľ predĺži alebo dohodne nad dva roky v súlade so ZP § 48 odst. 4 pís. d). Ide o:

a) zabezpečovanie menších obecných služieb zamestnancami, ktorí organizujú aktivačnú činnosť uchádzačov o zamestnanie v súlade s § 52 zák . č. 5/2004Z.z o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

b) zabezpečovania projektov a programov sociálnej práce zamestnanosti v súlade s § 54 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (terénna soc. práca , komunitní pracovníci, MOPS a pod.)

c) zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím na chránených dielňach a chránených pracoviskách

d) zabezpečenia opatrovateľskej služby na území obce

e) vykonávanie sezónnych prác

Článok 12

1. Zamestnávateľ z dôvodu organizačných zmien nerozviaže pracovný pomer so zamestnancom v období dvoch rok pred vznikom nároku na predčasný starobný dôchodok.

2. Ak zamestnávateľ uskutoční organizačné zmeny, pri ktorých dôjde k zníženiu počtu zamestnancov, pracovný pomer v dôsledku organizačných zmien ukončí so zamestnancami v poradí:

a) poberatelia starobného dôchodku,

b) zamestnanci spĺňajúci podmienky pre priznanie predčasného starobného dôchodku,

c) ostatní zamestnanci.

Článok 13

1. Výpovedná doba je jeden mesiac.

2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia

výpovede trval najmenej päť rokov.

3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov, ako podľa bodu 2 tohto článku je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 14

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 15

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. 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 jedného 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. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah stanovený v § 76 ods.2 Zákonníka práce v sume

- a) jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odstupné zamestnávateľ vyplatí v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu platu, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 16

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.1,2 zákonníka práce v sume jedného funkčného platu pri odpracovaní do 5 rokov v organizácii.

2. pri odpracovaní viac ako 5 rokov odchodné nad rozsah § 76a odst. 1,2 zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov .

3. pri odpracovaní nad 15 rokov odchodné nad rozsah § 76a odst. 1,2 zákonníka práce v sume tri funkčné platy ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 17

1. Závodný výbor uplatní právo kontroly podľa § 239 ZP nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Článok 18

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne bez prestávok v práci. Ak tomu nebránia prevádzkové dôvody, zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o skrátenie týždenného pracovného času a úmerne tomuto času kráti plat.

2. Rozvrhy pracovného času jednotlivých úsekov sú určené v pracovnom poriadku.

3. Zamestnanci pracujúci na obecnom úrade majú zavedený pružný pracovný čas. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach

pondelok	od 7:30	do 15:30
utorok	od 7:30	do 15:30
streda	od 7:30	do 16:00
štvrtok	od 7:30	do 15:30
piatok	od 7:30	do 15:00

b) pre zamestnancov vo viaczmenných prevádzkach v MŠ 301, MŠ 388 pracovný čas 37,5 hod. týždenne

MŠ 388

prvá zmena	od 6:30	do 12:30
druhá zmena	od 10:00	do 16:00

MŠ 301

Prvá zmena	od 6:45	do 12:45
Druhá zmena	od 10:00	do 15:30

Článok 19

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie v súlade s pracovným poriadkom / 30 minút/.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 20

1. Základná výmera dovolenky na kalendárny rok je stanovená v rozsahu päť týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa patrí dovolenka na rok v rozsahu 6 týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou. Dovolenska zamestnancom ustanovených v § 103 odst. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Spôsob a podmienky čerpania dovolenky sú stanovené pracovným poriadkom. Čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.
4. Zamestnávateľ za každú neospravedlnenú pracovnú zmenu (pracovný deň) kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítavajú.

Článok 21

1. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi v rozsahu najviac 150hodín v kalendárnom roku v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.
2. Zamestnávateľ môže z dôvodov verejného záujmu (letná a zimná údržba mesta)dohodnúť výkon práce nadčas nad 150 hodín najviac v rozsahu 250 hodín ročne. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Č a s ť IV.

Platové podmienky

Článok 22

1. Pri odmeňovaní zamestnancov obce a školských zariadení zamestnávateľ uplatňuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. U zamestnancov prijatých do pracovného pomeru v súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zamestnancov v rámci zmlúv a dohôd s Fondom sociálneho rozvoja, resp. iných dohôd, v ktorých je výška ceny práce určená, zamestnávateľ môže dohodnúť platové podmienky v pracovnej zmluve v zmysle Zákonníka práce.
3. Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný

plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti: kuchárka, upratovačka, údržbár, vodič a iné remeselné činnosti.

Článok 23

1. Plat sa poukazuje na základe žiadosti zamestnanca na osobný účet do 10. dňa v mesiaci, najneskôr však posledný deň v mesiaci. Ak tento dátum je dňom pracovného voľna, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.

2. Na žiadosť zamestnanca možno plat splatný počas dovolenky na zotavenie poukázať na osobný účet pred nastúpením na dovolenku.

3. Pri skončení pracovného pomeru poukáže zamestnávateľ zamestnancovi plat splatný za mesačné obdobie v deň určený na výplatu na osobný účet.

Článok 24

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články kolektívnej zmluvy.

Článok 25

1. Zamestnávateľ na požiadanie závodného výboru oboznámi zamestnancov s platnými platovými predpismi.

Článok 26

1. O odmenách rozhoduje zamestnávateľ.

2. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za práce presahujúce rámec pracovných činností, vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

3. Zamestnávateľ môže vyplatiť odmenu zamestnancovi za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za práce presahujúce rámec pracovných činností, vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, za splnenie mimoriadnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy až do výšky 100 % funkčného platu patriaceho na základe návrhu a výsledkov hodnotenia priamym nadriadeným.

4. Zamestnávateľ má právo krátiť odmeny v týchto prípadoch:

a) za každý neodpracovaný mesiac v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, neplateného pracovného voľna, pracovného voľna poskytnutého na základe dohody o zvýšení kvalifikácie.

b) úmerne odpracovanej dobe pri nástupe, resp. ukončení pracovného pomeru počas roka,

c) neodpracované dni sa spočítavajú za určené obdobie polrok, resp. kalendárny rok.

5. Ak vznikne nepriaznivá finančná situácia, zamestnávateľ má právo prehodnotiť výšku odmien, prípadne ich nevyplatiť.

Článok 27

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške jedného funkčného platu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku, po odpracovaní minimálne piatich rokov u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri pracovnom výročí iba v tom kalendárnom roku, kedy zamestnancovi vznikne nárok na vyplatenie tejto odmeny.

2. Pri odpracovaní 25 rokov o prvého vstupu do zamestnania vo výške funkčného platu. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce odpracovanú dobu najneskôr do 30.04. v kalendárnom roku.

3. Pri splnení mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy ako je požiar, živelné udalosti a ich likvidácii a pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Časť V.

Prekážky v práci

Článok 28

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v súlade s § 141 Zákonníka práce.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas trvania cesty, čas čakania na ošetrenie alebo vyšetrenie u lekára a späť.

3. Zamestnávateľ poskytne pri pružnom pracovnom čase zamestnanca pracovné voľno s náhradou platu pri celodennom ošetrení resp. vyšetrení zamestnanca a jeho rodinného príslušníka v zdravotníckom zariadení v dĺžke pracovnej zmeny, t. j. za 7,5 hodiny denne.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas účasti zamestnancov na pohrebe manžela zamestnanca, dieťaťa zamestnanca, rodiča zamestnanca a rodiča manžela zamestnanca so súhlasom starostu.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno bez náhrady platu z dôvodu dôležitých osobných prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený v § 141 zákonníka práce v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) starostlivosť o vlastné maloleté dieťa alebo invalidné dieťa - 1 deň v mesiaci
- b) starostlivosť o chorého rodiča v prípade choroby, pooperačnom stave a pod., ak nežijú v spoločnej domácnosti a zamestnanec sa preukáže lekársnym osvedčením o potrebe osobnej opatery, v rozsahu 3 dni.

6. Pracovné voľno v súlade § 141 ods. 3 Zákonníka práce v trvaní max. do 2 hodín v kalendárnom mesiaci, môže čerpať zamestnanec len so súhlasom starostu obce OcÚ na vybavenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ak ich nemožno vybaviť mimo pracovného času s prihliadnutím na rozvrh pracovného času a čerpanie dovolenky. Uvedené pracovné voľno zamestnanec je povinný nadpracovať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho týždňa. To neplatí pri oneskorenom príchode do práce, resp. pri oneskorenom návrate z prestávky na obed.

7. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady platu v súlade s § 141 Zákonníka práce, zamestnávateľ umožní zamestnancovi zameškaný čas nadpracovať najneskôr do jedného mesiaca od čerpania pracovného voľna.

8. Ak zamestnanec neodôvodnene nenastúpi do práce, ide vždy o neospravedlnené zameškanie práce (absenciu).

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na RELAXAČNÝ deň 2x v roku, 1x v roku zabezpečuje odborová organizácia spoločný deň pre všetkých zamestnancov obce- organizácie / členov aj nečlenov / a 1x v roku zabezpečuje zamestnávateľ pre všetkých zamestnancov obce – organizácie.

Časť VI.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 29

1 V súlade s § 147 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 30

1. Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce doplní vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany v prípade ich novelizácie.

Článok 31

1. Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za dva roky previerky BOZP po dohode so závodným výborom a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 32

1. Zamestnávateľ zabezpečí vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru. O týchto predpisoch zabezpečí školenie všetkých zamestnancov pri dodržaní zákonných lehôt a termínov, o čom bude viesť preukázateľné záznamy.

Článok 33

1. Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.

Časť VII.

Sociálna oblasť

Stravovanie zamestnancov

Článok 34

1. Zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečia stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 odsek 3 zákonníka práce o starostov obci.

2. Stravovanie zamestnancov sa riadi smernicou upravujúcou spôsob zabezpečenia stravovania.

3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov vo vlastných školských jedálňach - zamestnanci MŠ, pre ostatných zamestnancov prípadne v inom reštauračnom zariadení nachádzajúcom sa v obci .

4. Zamestnávateľ môže zamestnancom zabezpečiť aj stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby , ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

5. Stravné poukážky, alebo poskytnutie finančného príspevku sa bude poskytovať tiež zamestnancom počas prekážok v práci, náhradného voľna a dovolenky a počas trvania PN prvých 10 kalendárnych dni trvania práceneschopnosti, taktiež pri ošetrovaní člena rodiny v trvaní desať kalendárnych dní. /ZP § 152/

Zamestnávateľ pre rok 2025 poskytuje na stravovanie finančný príspevok vo výške 4,00 € . / §152 odst. 3 ZP/ Výška finančného príspevku sa bude upravovať na základe zákona č.283/2003 Z.z o cestovných náhradách pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

Ochranné nápoje

Článok 35

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v letných mesiacoch ochranné nápoje ak teplota vzduchu nameraná na pracovisku počas dvoch po sebe nasledujúcich

kalendárnych dní dosiahne hodnoty v tabuľke:

Pracovné prostredie	Pracovné podmienky	Možne poskytované nápoje	Množstvo na osobu a zmenu
Práca v kancelárii Všetci zamestnanci	Teplota prostredia 26°C a viac	Poskytovaná pitná voda v zásobníkoch prípadne minerálna voda	podľa potreby
Práca v teréne Vodiči	Teplota prostredia 28°C a viac	Minerálna voda hydrouhličitanová, minerálna voda chloridouhličitanová Hydrouhličito- chloridové kyseliny	1,5l

2. Ochranné nápoje zamestnávateľ poskytne pri celodennej prítomnosti v práci.

Zdravotná prevencia

Článok 36

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných predpisov.

2. Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľ vyplatí výšku náhrady príjmu v období od 1. do 3 kalendárneho dňa - 50% denného vymeriavacieho základu a od 4. do 10. Kalendárneho dňa 80% vymeriavacieho základu.

Doplnkové dôchodkové sporenie, kapitálové sporenie a iné formy sporenia

Článok 37

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, kapitálové sporenie a iné formy sporenia v rámci III. dôchodkového piliera ako sú investičné životné poistenie a sporenie na dôchodok vo výške 3% platu, bez dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru a iných príjmov, ktoré nie sú platom.

2. Príspevok zamestnávateľa bude poukázaný do správcovskej spoločnosti určenej zamestnancom, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

3. Zamestnanec si prispeje minimálne sumou 5,-€.

Iné zvýhodnenia zamestnancom

Článok 38

1. Zamestnávateľ v spolupráci so závodným výborom odborovej organizácie bude zabezpečovať nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

2. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže poskytnúť pri významných životných príležitostiach (svadba, promócie, životné jubilea, pohreb a pod)služobné motorové vozidlo, pokiaľ takéto vlastní. Tak isto môže poskytnúť miestnosť na obecnom úrade alebo v kultúrnom dome pri akciách významných životných príležitosti. Zamestnanec hradí iba priame prevádzkové náklady.

3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom dopravné a stavebné mechanizmy a iné náradie pokiaľ takéto majú a zamestnanec uhradí poplatok za PHM a priemernú mzdu vodičovi.

Príspevok na ošatenie

Článok 39

1. Zamestnávateľ na udržanie požadovaného vzhľadu zamestnanca obce pracujúceho na Obecnom úrade môže poskytnúť na príslušný kalendárny rok príspevok na úhradu časti výdavkov na ošatenie až do výšky 100,00 € ročne v súlade so smernicou.

2. Ak vznikne nepriaznivá finančná situácia, zamestnávateľ má právo prehodnotiť výšku príspevku na ošatenie, prípadne ho nevyplatiť.

Sociálny fond

Článok 40

1. Sociálny fond sa bude tvoriť:

a) povinným prídelenom vo výške 1,0 % zo základu podľa § 4 odst. 1 Zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. a/ cit. zákona).

b) ďalším prídelenom vo výške 0,5 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. b/ cit. zákona).

2. Zamestnávateľ 1 x mesačne poskytne zamestnancom príspevok na zabezpečenie stravovania uvedený v prílohe č. 1 čl. II. odst. 1 zásad tvorby a použitia sociálneho fondu. Príspevok sa poskytuje aj za čas dovolenky a dôležitých osobných prekážok v práci uvedených v § 141 ods.2 písm. a) bod 1 a písm. c) bod 1 Zákonníka práce.

3. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri životnom jubileu vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom vznikne nárok, najneskôr do konca kalendárneho roka.

4. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri odchode do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku a invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, po predložení rozhodnutia Sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku.

5. Zamestnávateľ vyplatí odmenu pri pracovnom výročí iba v tom kalendárnom roku, kedy zamestnancovi vznikne nárok na vyplatenie tejto odmeny. Zamestnanec je povinný predložiť doklady potvrdzujúce odpracovanú dobu najneskôr do 30.04. v kalendárnom roku.

6. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi – darcovi krvi pri predložení dokladu o udelení Jánskeho plakety. Odmenu zamestnávateľ vyplatí iba do konca kalendárneho roka, kedy zamestnancovi vznikne nárok na vyplatenie tejto odmeny.

7. Zamestnávateľ odmeny zo sociálneho fondu kráti úmerne k pracovnému úväzku.

8. Závodný výbor spracuje podklady na zdanenie príjmov zo sociálneho fondu v mesiaci, v ktorom došlo k čerpaniu finančných prostriedkov.

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

10. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VIII.

Záverečné a prechodné ustanovenia

Článok 41

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12. 2026. Jej účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka ak pred ukončením doby jej účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Článok 42

1. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ktorých zastupuje odborová organizácia, spojené s uzatváraním kolektívnej zmluvy budú riešené kolektívnym vyjednávaním. V prípade jeho neúspešnosti pri riešení sporu sa bude postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 43

1. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy je možné uskutočniť po vzájomnej dohode – kolektívnym vyjednávaním a to výhradne písomnou formou.

2. Zmluvné strany sú povinné k písomnému návrhu o zmene tejto kolektívnej zmluvy

vyjadriť sa najneskôr do 10 dní od jeho predloženia.

Článok 44

1. Ak zamestnávateľ nesplní alebo poruší ustanovenia kolektívnej zmluvy, zachová sa nasledovný postup:

a) podnet z neplnenia kolektívnej zmluvy predkladá zamestnanec starostovi OcÚ.

b) na podnet adresovaný zamestnávateľovi obdrží zamestnanec odpoveď do 15 dní.

Článok 45

1. Zmluvné strany sa zaväzujú začať vyjednávanie o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy najneskôr 60 dní pred skončením platnosti tejto zmluvy.

Článok 46

1. Zmluvné strany sa dohodli, že sa budú polročne informovať o plnení záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

2. Spoločné hodnotenie tejto kolektívnej zmluvy sa uskutoční na úrovni vedenia a zamestnávateľa a ZV odborovej organizácie v mesiaci január – marec daného roka sa so splnením jednotlivých záväzkov oboznáma všetci zamestnanci, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje na svojich pracoviskách formou porád.

Článok 47

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Účinnosť kolektívnej zmluvy nastáva dňom 01.01.2025, respektíve po zverejnení na internetovej stránke obce.

2. Táto kolektívna zmluva je v zmysle § 5a zák .č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov povinne zverejňovanou zmluvou, ktorá sa zverejňuje na internetovej stránke mesta.

Článok 48

1. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia..

V Zámutove 19.12.2024

Tomášová Jozefína
Starosta obce Zámutov

Bc. Martina Putoráková
predsedníčka ZO OZ
pri OcÚ Zámutov

Príloha č. 1

Z á s a d y

tvorby a použitia sociálneho fondu

Sociálny fond je zamestnávateľom tvorený na krytie sociálnych aktivít a potrieb jeho zamestnancov.

I.

Tvorba sociálneho fondu

Článok 1

1. Sociálny fond sa bude tvoriť

a) povinným prídelenom vo výške 1,0 % zo základu podľa § 4 odst. 1 Zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. a/ cit. zákona).

b) ďalším prídelenom vo výške 0,5 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. b/ cit. zákona).

II.

Použitie sociálneho fondu

Príspevok na stravovanie

Článok 2

1. Zamestnávateľ prispeje na stravovanie zamestnancom maximálne sumou 0,80 € na jedno hlavné jedlo zo sociálneho fondu.

Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, kultúrne podujatia a iné aktivity

Článok 3

1. Zamestnávateľ v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2025 poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily, zájazdy , kultúrne podujatia, športové akcie a iné aktivity mesta a na spoločenské posedenia kolektívu. Žiadosť o úhradu predkladá organizátor podujatia spolu s príslušnými dokladmi správcovi sociálneho fondu po predchádzajúcom odsúhlasení.

2. Z prostriedkov sociálneho fondu je možné uhrádzať náklady na vstupné na športové, kultúrne a iné aktivity v plnej výške. Náklady za rodinných príslušníkov, ktorí sa zúčastnia tej istej akcie spolu so zamestnancami si rodinní príslušníci hradia sami. Úhradu nákladov za rodinných príslušníkov vykonajú zamestnanci do pokladne mesta.

3. Zamestnávateľ poskytne ZV prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x štvrťročne.

Odmeny a dary

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu:

a) pri životnom jubileu 50 rokov veku 50,00€, po odpracovaní minimálne troch rokov u zamestnávateľa.

b) odmena pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % 100,00 €, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa.

c) odmena pri pracovnom výročí pri odpracovaní 25 rokov a každých ďalších 5 rokov 35,00 €, po odpracovaní minimálne troch rokov u zamestnávateľa.

d) odmena darcovi krvi pri udelení Jánskeho plakety, po odpracovaní minimálne troch rokov u zamestnávateľa: strieborná plaketa 40,00€
zlatá plaketa 60,00 €

2. Kvetinový dar pri úmrtí bývalého zamestnanca, ktorého pracovný pomer skončil odchodom do predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku.

3. O použití sociálneho fondu rozhoduje starosta obce spolu so závodným výborom v súlade s podmienkami a potrebami pri dodržiavaní zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu a všeobecne záväzných právnych predpisov o sociálnom fonde.

4. Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ.