

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

Obec Švábovce zastúpená starostom Mgr. Jurajom Šimkom
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy, obecnej úrady so sídlom v Hôrke, zastúpená predsedníčkou Výboru základnej organizácie, Bc. Vilmou Rusnačkovou
uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ 1.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- ich práva a povinnosti v rámci pracovnoprávných predpisov,
- platové podmienky zamestnancov
- zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

Na bývalých zamestnancov - dôchodcov, sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

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.

ČASŤ 2.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a Výbor ZO za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do dvoch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ bude vopred informovať Výbor ZO o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou.

ČASŤ 3.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po dohode s Výborom ZO organizačný poriadok. Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná len po dohode s Výborom ZO.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, v ktorom okrem iného vymedzí :

- okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní
- pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
 - „menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
 - „porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“ .

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky, sú bez predchádzajúceho súhlasu Výboru ZO neplatné.

Článok 13

Zamestnancom zamestnávateľských organizácií sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103, odstavce 1 a 2 Zákonníka práce. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.

Článok 14

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 15

Pracovná pohotovosť bude nariaďovaná zamestnancom len v mimoriadnych prípadoch a v súlade so všeobecne záväznými právnymi normami.

Článok 16

Zamestnávateľ môže poskytnúť prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 30 minút aj na pracovnú zmenu kratšiu ako 6 hodín, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 17

Nad rámec § 141 odstavce 2 Zákonníka práce sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:

- tri dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa,

- jeden deň na svadbu súrodenca,
- dva dni pri narodení dieťaťa,
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa,
- jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo súrodenca vlastného alebo súrodenca manžela alebo manželky,
- jeden deň na darovanie krvi,
- jeden deň na sťahovanie v mieste bydliska alebo dva dni pri sťahovaní do inej obce.

Článok 18

Zamestnávateľ pri uzatváraní pracovnej zmluvy so zamestnancom prijímaným na nasledovné pracovné pozície:

- pomocný zamestnanec,
- koordinátor aktívnej činnosti (§ 52 zákona číslo 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- zamestnanec zaradený na výkon činností, na ktoré sa poskytuje príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 10 § 12, § 50, § 54 zákona číslo 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- zamestnanec vykonávajúci administratívne a iné práce spojené so zamestnávaním pracovníkov podľa § 10, 12, 50, 54 zákona číslo 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- opatrovateľ, opatrovateľka v rámci obcou poskytovanej opatrovateľskej služby neuplatní § 48 odstavec 2 zákona číslo 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Článok 19

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odstavec 1 písmeno a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné:
 - a) v sume trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) v sume štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) v sume päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) v sume šesťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 odstavec 1 písmeno a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné:
 - a) v sume trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky,
 - b) v sume štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) v sume päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) v sume šesťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) v sume sedemnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že neukončí pracovný pomer so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok chýba menej ako 4 roky a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej šesť rokov.
- 4) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume dvojnásobku funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20

Zamestnávateľ bude informovať priebežne Výbor ZO o uvoľnených a uvoľňovaných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

Článok 21

Výbor ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Výbor ZO zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

ČASŤ 4.

Mzdové podmienky

Článok 22

Zamestnanca zamestnávateľ zaradí na základe zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 6, do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe. U zamestnancov uvedených v § 18 môže zamestnávateľ uplatniť odmeňovanie podľa zákonníka práce.

Článok 23

Do doby rozhodujúcej pre zaradenie zamestnanca do príslušného pracovného stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 24

Výška osobného príplatku je stanovená zákonom číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 10.

Článok 25

Výška príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi sa stanoví v súlade s § 8 zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, odstavec 1 až 3.

Článok 26

Výška príplatku za zastupovanie sa stanoví v súlade s § 9 zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa § 20 zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme za:

- splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy,
- kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

- poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života,
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do výšky jeho funkčného platu,
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu,
- prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení (vyplatí sa v mesiaci jún) a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov (vyplatí sa v mesiaci december) do výšky jeho funkčného platu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov odmenu za:

- kvalitné vykonávanie pracovnej činnosti alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, ktorá bude vyplatená pri prvom ukončení zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok až do výšky jeho funkčného platu,
- pri príležitosti 25, 30, 35, 40 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania vo výške 200,- €.

Odmenu možno zamestnancovi poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo príslušné pracovné alebo životné jubileum. Výšku odmeny určí starosta obce.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v riadnom pracovnom pomere uzavretom na dobu neurčitú v organizácii príspevkov na dovolenku na zotavenie vo výške 150,- € ročne s podmienkou, že zamestnanec čerpá dovolenku najmenej 2 týždne bez prerušenia.

Článok 29

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy, ktorý má vykonávať manuálne činnosti s prevahou fyzickej práce, sa riadi § 5 odstavce 9 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať Výbor ZO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

ČASŤ 5.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 31

V súlade s ustanovením § 146 až § 150 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

Článok 32

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s Výborom ZO a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce – Inšpektorátom práce, vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 33

Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za rok previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci po dohode so závodným výborom a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do práce vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 35

Zamestnávateľ rešpektuje právo Výboru ZO vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

ČASŤ 6.

Sociálna oblasť

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov závodné stravovanie podľa podmienok v obci.

Článok 37

Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie bude financované takto:

- a) 55 % ceny stravného na jedno hlavné jedlo hradí zamestnávateľ z rozpočtu pri dodržaní zákona o cestovných náhradách,
- b) príspevok na cenu potravinárskych surovín spotrebovaných na prípravu jedál zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie SF,
- c) zostatok ceny hlavného jedla hradí stravník.

Zamestnávateľ rozširuje okruh osôb ktorým zabezpečuje stravovanie, v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov, o starostu obce.

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, D PN, Príspevok na stravovanie počas trvania dočasnej práceneschopnosti zamestnanca sa obmedzí na dobu maximálne tri mesiace.

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávatelia môžu uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s NN Tatry-Sympatia, d. s. s., a. s., prípadne s inou poisťovňou na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov za týchto podmienok :

- zamestnávateľ rozširuje okruh zamestnancov o starostu obce.
- výška príspevku zamestnávateľa je 6% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov preventívne prehliadky najmenej raz za dva roky.

Článok 40

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zabezpečí:

- vyplatenie nemocenského (§ 37 odstavec 1 zákona číslo 461/2003 Z. z.) vo výške 80% denného vymeriavacieho základu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancom s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú,
- vyplatenie nemocenského (§ 37 odstavec 1 zákona číslo 461/2003 Z. z.) vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancom s pracovnou zmluvou na dobu určitú,
- zamestnancom zamestnaným na pracovnú zmluvu možnosť uplatnenia 2 dní pracovného voľna v kalendárnom roku so zámerom preklenutia nepriaznivého zdravotného stavu na zotavenie, tzv. sick days.

Článok 41

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelením vo výške 1,00 % zo základu podľa ustanovenia § 3 zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa bude tvoriť ďalším prídelením vo výške 0,50 % zo základu podľa ustanovenia § 3 zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, v súlade so zákonom číslo 152/1994 Z. z., § 7 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Výška príspevkov zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 42

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť členom dar pri dlhodobej práceneschopnosti, pri narodení dieťaťa, pri príležitosti Vianoc, MDŽ, pri životných jubileách, pri odchode do dôchodku, pri športových podujatiach. Taktiež uhradí jedno hlavné jedlo na schôdzi odborovej organizácie a občerstvenie.

Výška príspevkov je dohodnutá v zásadách hospodárenia ZO.

ČASŤ 7.

Záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2025 do podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 44

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Výsledkom rokovania zmluvných strán bude podpísanie novej kolektívnej zmluvy alebo dodatku k platnej kolektívnej zmluve.

Článok 45

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

Článok 46

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 47

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku každého zamestnávateľa.

Článok 48

Kolektívna zmluva obsahuje sedem strán a vyhotovuje sa v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.

V Hôrke dňa

.....
Mgr. Juraj Šimko, starosta Obce Švábovce

.....
Bc. Vilma Rusnačková, predsedníčka
ZO SLOVES Obecné úrady so
sídлом v Hôrke