

# **ZMLUVA**

## **pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

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

### **Zamestnávateľ:**

**Obec Raková**

**023 51 Raková 140**

**IČO: 00314234**

Zastúpená: Mgr. Anton Heglas, starosta obce  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Slovenský odborový zväz verejnej správy, Závodný výbor,**

**Obecný úrad**

**023 51 Raková 140**

**Registračné číslo: 14-0045-0502**

Zastúpený: Mária Chovancová, predseda odborovej organizácie  
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

### **Časť I.**

#### **Všeobecné ustanovenia**

##### **Článok 1**

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

##### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu,

- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- hospodárenie s prostriedkami odborového zväzu.

### **Článok 3**

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 Zákonníka práce.

## **Časť II.**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných všeobecne záväzných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne svoje priestory a prostriedky elektronickej, telefonической a poštovej komunikácie v nevyhnutnej miere.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

#### **Článok 8**

1. 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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 5-tich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

2.Člen, ktorý skončil pracovný pomer a poberá len dôchodok, člen, ktorý je na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke a poberá len materský alebo rodičovský príspevok, člen dlhodobo práceneschopný, ktorý poberá len nemocenské dávky, člen vedený v evidencii uchádzačov o prácu a člen bez príjmu platí členský príspevok vo výške 1,-€ mesačne.

### **Článok 9**

Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ bude konať so zástupcom odborovej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu podpísala.

### **Článok 10**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude informovať zástupcu odborovej organizácie o výstupoch z porád vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

## **Časť III. Pracovnoprávne vzťahy**

### **Článok 11**

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

### **Článok 12**

1.Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

2.Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so zástupcom odborovej organizácie.

### **Článok 13**

1. Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky so skúšobnou dobou najviac tri mesiace.

2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu v zmysle § 48 ZP, písm. 4, bod d) sa dohoduje na vykonávanie prác na úseku opatrovateľskej služby.

### **Článok 14**

1. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnancov je upravený v Smernici o pružnom pracovnom čase zamestnancov.

### Článok 15

Ak je ustanovený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca podľa §141 ods. 2 Zákonníka práce v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonanie práce v rozsahu základného pracovného času, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku.

### Článok 16

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

### Článok 17

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa § 111 Zákonníka práce po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky treba prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

### Článok 18

Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak ZP neustanovuje inak.

### Článok 19

#### 1. Výpoveď daná zamestnávateľom pri organizačných zmenách

Pri výpovedi danej zamestnávateľom z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) a c) sa priznáva zamestnancovi právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa **nad rozsah určený § 76 ZP** takto:

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné
Menej ako 2 roky	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	1 funkčný plat
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	1 funkčné platy
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	2 funkčné platy
20 rokov a viac	2 funkčné platy

## 2. Skončenie pracovného pomeru dohodou pri organizačných zmenách

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) a c) sa priznáva zamestnancovi právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa **nad rozsah určený § 76 ZP** takto:

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné
Menej ako 2 roky	nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 rokov	nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je nárok
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	2 funkčné platy
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	2 funkčné platy
20 a viac rokov	3 funkčné platy

### Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok v sume jedného funkčného platu, t.j. vo výške troch funkčných plátov, za podmienky, ak u zamestnávateľa odpracuje najmenej desať rokov.

### Časť IV.

## Platové podmienky zamestnancov

### Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Poriadku odmeňovania zamestnancov obce Raková.

### Článok 22

Dňom výplaty je 10. deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý je mzda vyplácaná.

### Článok 23

Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu posielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet najneskôr v deň výplaty.

## Článok 24

Okruh pracovných činností, pri vykonávaní ktorých sa zamestnancom bude tarifný plat určovať podľa ustanovenia § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní, sa stanovuje na okruh zamestnancov vykonávajúcich práce na referáte prevádzky a údržby.

## Článok 25

Osobný príplatok sa spravidla priznáva na dobu 1 roka, po uplynutí sa prehodnotí a ak sa zmenia podmienky výška sa upraví.

## Článok 26

1.Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške :

- a) 50 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa menej ako 2 roky,
- b) 100 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 2 roky.

2.Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške 100 % jeho posledného priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa najmenej 10 rokov.

## Článok 27

1.Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri pracovnom výročí vo výške :

- a) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 10 rokov 100 €
- b) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 15 rokov 200 €
- c) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 20 rokov 300 €
- d) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 25 rokov 400 €
- e) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 30 rokov 500 €
- f) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 35 rokov 700 €
- g) ak trval jeho pracovný pomer u zamestnávateľa nepretržite 40 rokov 1 000 €

2.Nárok na odmenu zamestnancovi zaniká, ak mu bola zo strany zamestnávateľa doručená za posledné tri mesiace výpoveď alebo mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny.

## Časť V.

### Sociálna oblasť a sociálny fond

## Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zo svojho rozpočtu najmenej vo výške 2% z objemu hrubých miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## Článok 29

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných poukážok alebo finančného príspevku pokiaľ ich výkon práce v rámci pracovnej zmeny trval dlhšie ako 4 hodiny.

## Článok 30

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa čl. 29 aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky a prekážok v práci: PN pre chorobu alebo úraz, vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia. V prípade poskytovania stravovania pri prekážke v práci: PN pre chorobu alebo úraz sa doba poskytovania stravovania určuje na prvých 10 kalendárnych dňoch PN pre chorobu alebo úraz.

## Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,70 € / jeden stravný lístok všetkým zamestnancom, ktorí prispievajú do sociálneho fondu.

## Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond sa podľa osobitného predpisu bude tvoriť:

- a) povinným prídélom vo výške 1 %,
- b) a ďalším prídélom vo výške 0,5%.

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## Článok 33

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne bezúročnú pôžičku najviac do výšky 500 € podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zo sociálneho fondu sociálnu výpomoc do výšky 200 € v mimoriadne závažných prípadoch ako sú:

- úmrtie manžela, manželky, dieťaťa
- živelné pohromy na jeho majetku
- dlhodobá pracovná neschopnosť v trvaní minimálne troch mesiacov

## Článok 34

1. Zamestnávateľ umožní poskytnúť zamestnancom príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily do výšky 30 eur ročne.

2. Zamestnávateľ môže zakúpiť reprezentačné ošatenie pri príležitosti konania kultúrnej akcie poriadanej zo strany obce do výšky 40 eur ročne pre všetkých členov odborovej organizácie na základe predloženej faktúry.

### Článok 35

Zamestnávateľ vypracuje polročný prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu a predloží ho odborovej organizácii.

## Časť VI.

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

### Článok 36

1. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

2. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

3. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách o opatreniach na ochranu zdravia pred ich účinkami. Sú povinní dbať na svoju bezpečnosť a bezpečnosť zdravia tých, ktorých sa ich činnosť týka. Sú povinní riadiť sa pokynmi nadriadených, ktoré budú vydané v tejto oblasti.

4. Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa v rozsahu podľa § 149 Zákonníka práce.

## Časť VII.

### Hospodárenie s prostriedkami odborového zväzu

### Článok 37

Odborová organizácia za predpokladu dostatočných finančných zdrojov a na základe žiadosti členov odborovej organizácie poskytne:

1. Odmenu členovi odborovej organizácie **vo výške 20 eur** pri odpracovaní 10, 15 rokov u jedného zamestnávateľa.
2. Odmenu členovi odborovej organizácie **vo výške 30 eur** pri odpracovaní 20 a každých ďalších 5 rokov u jedného zamestnávateľa.
3. Odmenu členovi odborovej organizácie **vo výške 30 eur** pri životnom jubileu 50, 55 a 60 rokov veku.
4. Odmenu členovi odborovej organizácie **vo výške 50 eur** pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu na starobný alebo invalidný dôchodok.
5. Odmenu členovi odborovej organizácie **vo výške 50 €** pri uzavretí manželstva člena organizácie.
6. Odmenu členovi odborovej organizácie **vo výške 50 eur** pri narodení dieťaťa na základe predloženej fotokópie rodného listu dieťaťa.
7. Pri úmrtí člena odborovej organizácie veniec, prípadne kvety **do výšky 50 eur**.
8. Na úseku kultúry, vzdelávania a športu:



- nákup vstupeniek pre členov odborovej organizácie na spoločné kultúrne, rekreačné a športové podujatia **do výšky 50 eur na jedného člena odborovej organizácie**
- spoločné športové aktivity pre členov odborovej organizácie (cestovné náklady, občerstvenie, stravné, ubytovanie) **do výšky 50 eur na jedného člena odborovej organizácie**
- pri príležitosti „Mikuláša“ pre členov odborovej organizácie vecný dar **vo výške 30 €**.

## **VIII. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 38**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.4.2023 do 31.3.2028.
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. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy môžu vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
6. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
7. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť od 1.apríla 2023.
8. Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy z 30.12.2012 a všetkých jej dodatkov platných a účinných u zamestnávateľa ku dňu nadobudnutia jej účinnosti.
9. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Rakovej, dňa 16.3.2023

V Rakovej, dňa 16.3.2023

-----  
Mária Chovancová, v.r.  
predseda ZV SLOVES pri OcÚ  
Raková

-----  
Mgr. Anton Heglas, v.r.  
starosta obce  
Raková