

Kolektívna zmluva

Zmluvné strany:

Zamestnávateľ: Obec Šenkvice
v zastúpení: Mgr. Petrom Trojnom, starostom Obce Šenkvice
so sídlom: 900 81 Šenkvice, Nám. G. Kolinoviča 5
IČO : 00 305 103
/ďalej len „zamestnávateľ“/

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri
Obecnom úrade v Šenkviach**

v zastúpení: Mgr. Alexandrou Stránskou, predsedom ZO OZ SLOVES
so sídlom: 900 81 Šenkvice, Nám.G. Kolinoviča 5
IČO : 22 6649800811
/ďalej len „ZO OZ SLOVES“/

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

v zmysle ustanovenia zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (neskôr len, Zákonníka práce), zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zák. č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a doplnení niektorých zákonov.

Časť I Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

2.1. Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:
a/ postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
b/ pracovnoprávne vzťahy,
c/ mzdové podmienky,
d/ sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

3.1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľa.

Článok 4

4.1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ SLOVES.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

5.1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ SLOVES za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

6.1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO OZ SLOVES bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

7.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie členom výboru ZO OZ SLOVES a členom revíznej komisie výboru pri účasti na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na základe pozvánok, maximálne však 4 dni v roku.

Článok 8

8.1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ SLOVES na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ SLOVES najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

9.1 Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny. (vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce)

9.2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. (vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce)

9.3 Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, inak bude pracovný poriadok neplatný. (ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme)

9.4. Pracovný čas zamestnanca je stanovený 37,5 hodín týždenne, v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas zamestnanca stanovený 36,5 hodiny týždenne. Prestávka na obed v trvaní 30 minút sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 10

10.1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa

v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Článok 11

11.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - rodičovi dieťaťa do veku 15 rokov, do ukončenia základnej školskej dochádzky pracovné voľno s náhradou mzdy (starostovské voľno) 4 dni v roku a to 2 dni za prvý polrok a 2 dni za druhý polrok. Pracovné voľno sa nesmie čerpať naraz, ale po 1 dni.

Časť IV Platové podmienky

Článok 12

12.1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe ustanovenia § 118 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, Poriadku odmeňovania a Pracovného poriadku.

Článok 13

13.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali v spoločnosti minimálne 12 mesiacov, pri dosiahnutí veku 50 rokov odmenu vo výške dvojnásobku zmluvnej mzdy.

13.2. Zamestnancovi, po odpracovaní 3 – 10 rokov (rozumie sa 3roky + 1deň až posledný deň desiateho roku), patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho dvoch priemerných mesačných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.“

13.3. Zamestnancovi, po odpracovaní 10 a viac rokov (rozumie sa 10 rokov + jeden deň a viac), patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho troch priemerných mesačných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.“

13.4. Zamestnancovi, po odpracovaní 3 – 10 rokov (rozumie sa 3roky + 1deň až posledný deň desiateho roku), patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch priemerných mesačných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

13.5. Zamestnancovi, po odpracovaní 10 a viac rokov (rozumie sa 10 rokov + jeden deň a viac), patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho troch priemerných mesačných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 14

14.1. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom vyčlení potrebnú čiastku z objemu mzdových prostriedkov na príslušný rok.

14.2. Odmena sa vyplatí na základe hodnotenia vykonávanej práce za posudzované obdobie v zmysle platných zákonov, podľa Poriadku odmeňovania. Odmeny sa poskytujú na základe písomného návrhu a budú vyplatené vo výplatnom termíne za mesiac jún a november.

14.3. Na poskytnutie odmeny a jej výšku nie je právny nárok.

Časť V Stravovanie

Článok 15

15.1. Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom v pracovnom pomere počas výkonu práce a čerpania náhradného voľna (za výkon práce sa považuje výkon dlhší ako štyri hodiny) stravovanie vrátane vhodného nápoja:

a/ formou stravovacej karty alebo

b/ formou finančného príspevku.

15.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie:

a/ z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,

b/ zo sociálneho fondu v sume 0,80 eura na jedno hlavné jedlo podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

15.3. Ustanovenia bodu 15.1. a 15.2. sa vzťahuje aj na starostu obce a zástupcu starostu obce.

Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 16

16.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu:

a) za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

b) od štvrtého dňa vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu. Náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa pracovnej neschopnosti.

16.2. Ak sa zamestnanec stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, má nárok vo výške polovice náhrady príjmu podľa bodu 16.1.

16.3. V prípade, ak zamestnancovi zomrie manžel/manželka a vychováva dieťa, zamestnávateľ mu vyplatí finančný príspevok vo výške dvoch mesačných plátov zamestnanca.

16.4. V prípade, ak dôjde k úmrtiu zamestnanca a vychováva dieťa, zamestnávateľ manželke/manželovi vyplatí finančný príspevok vo výške dvoch mesačných plátov zamestnanca.

16.5. Pre odseky 16.3. a 16.4. sa za dieťa považuje maloleté dieťa, študent, maximálne však do veku 25 rokov, pričom nesmie byť zárobkovo činné.

Článok 17

17.1. Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok zo sociálneho fondu, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto Kolektívnej zmluvy, podľa výšky finančných prostriedkov.

17.2. Zamestnanci, ktorí nastúpili do pracovného pomeru v priebehu roka majú nárok na peňažný a nepeňažný finančný príspevok v alikvotnej časti (1/12 x počet mesiacov). Týka sa aj zamestnancov po materskej a rodičovskej dovolenke, dlhodobej PN. Zamestnanci so skráteným pracovným úväzkom majú nárok na príspevok v alikvotnej časti (podľa výšky pracovného úväzku).

Článok 18

18.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 19

19.1. Celkový prídela do sociálneho fondu sa bude tvoriť :

- a) povinným prídelaom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,50 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 20

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

20.2. Zásady pre používanie sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy.

Článok 21

21.1. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ SLOVES prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne do 31.01. nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 22

22.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie sumu vo výške 3 % z vyplatenej mzdy, maximálne však do výšky sumy poukazovanej zamestnancom.

22.2. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi na základe predloženého lekárskeho potvrdenia poplatok za vstupnú lekársku prehliadku v zmysle platných predpisov.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 23

23.1. Kolektívna zmluva sa uzatvára a je účinná na obdobie jedného roka od 1.1.2024 do 31.12.2024.

Článok 24

24.1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 25

25.1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

Článok 26

26.1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán. Táto zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 47a zák. č. 40/1964 Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Článok 27

27.1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na sekretariáte Obecného úradu a jeden exemplár na referáte

mzdovom a personálnom; to platí obdobne pre ZO OZ SLOVES v rámci jeho pôsobnosti.
27.2. ZO OZ SLOVES sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Článok 28

28.1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia a bude archivovaná 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

28.2. Kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľom v zastúpení Mgr. Petrom Trojnom, starostom Obce Šenkvice a ZO OZ SLOVES k tejto kolektívnej zmluve bolo ukončené dňa 18.12.2023

V Šenkvicích, dňa 18.12.2023

Príloha č.1 – Zásady pre používanie sociálneho fondu.

.....
Mgr. Alexandra Stránska
predseda ZO OZ SLOVES

.....
Mgr. Peter Trojna
starosta Obce Šenkvice

Kolektívna zmluva

Zmluvné strany:

Zamestnávateľ: Obec Šenkvice
v zastúpení: Mgr. Petrom Trojnom, starostom Obce Šenkvice
so sídlom: 900 81 Šenkvice, Nám. G. Kolinoviča 5
IČO : 00 305 103
/ďalej len „zamestnávateľ“/

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri
Obecnom úrade v Šenkviach**

v zastúpení: Mgr. Alexandrou Stránskou, predsedom ZO OZ SLOVES
so sídlom: 900 81 Šenkvice, Nám.G. Kolinoviča 5
IČO : 22 6649800811
/ďalej len „ZO OZ SLOVES“/

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

v zmysle ustanovenia zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (neskôr len, Zákonníka práce), zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zák. č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a doplnení niektorých zákonov.

Časť I Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

2.1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
a/ postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
b/ pracovnoprávne vzťahy,
c/ mzdové podmienky,
d/ sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

3.1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľa.

Článok 4

4.1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ SLOVES za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ SLOVES.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

5.1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ SLOVES za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

6.1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZO OZ SLOVES bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

7.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie členom výboru ZO OZ SLOVES a členom revíznej komisie výboru pri účasti na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na základe pozvánok, maximálne však 4 dni v roku.

Článok 8

8.1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ SLOVES na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO OZ SLOVES najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

9.1 Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny. (vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce)

9.2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. (vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce)

9.3 Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, inak bude pracovný poriadok neplatný. (ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme)

9.4. Pracovný čas zamestnanca je stanovený 37,5 hodín týždenne, v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas zamestnanca stanovený 36,5 hodiny týždenne. Prestávka na obed v trvaní 30 minút sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 10

10.1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je šesť týždňov. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa

v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok podľa prvej vety nad rámec základnej výmery dovolenky patrí v pomernom rozsahu určenom ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Článok 11

11.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi - rodičovi dieťaťa do veku 15 rokov, do ukončenia základnej školskej dochádzky pracovné voľno s náhradou mzdy (starostovské voľno) 4 dni v roku a to 2 dni za prvý polrok a 2 dni za druhý polrok. Pracovné voľno sa nesmie čerpať naraz, ale po 1 dni.

Časť IV Platové podmienky

Článok 12

12.1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe ustanovenia § 118 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, Poriadku odmeňovania a Pracovného poriadku.

Článok 13

13.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali v spoločnosti minimálne 12 mesiacov, pri dosiahnutí veku 50 rokov odmenu vo výške dvojnásobku zmluvnej mzdy.

13.2. Zamestnancovi, po odpracovaní 3 – 10 rokov (rozumie sa 3roky + 1deň až posledný deň desiateho roku), patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho dvoch priemerných mesačných plátov, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.“

13.3. Zamestnancovi, po odpracovaní 10 a viac rokov (rozumie sa 10 rokov + jeden deň a viac), patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho troch priemerných mesačných plátov, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.“

13.4. Zamestnancovi, po odpracovaní 3 – 10 rokov (rozumie sa 3roky + 1deň až posledný deň desiateho roku), patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch priemerných mesačných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

13.5. Zamestnancovi, po odpracovaní 10 a viac rokov (rozumie sa 10 rokov + jeden deň a viac), patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho troch priemerných mesačných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 14

14.1. Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom vyčlení potrebnú čiastku z objemu mzdových prostriedkov na príslušný rok.

14.2. Odmena sa vyplatí na základe hodnotenia vykonávanej práce za posudzované obdobie v zmysle platných zákonov, podľa Poriadku odmeňovania. Odmeny sa poskytujú na základe písomného návrhu a budú vyplatené vo výplatnom termíne za mesiac jún a november.

14.3. Na poskytnutie odmeny a jej výšku nie je právny nárok.

Časť V Stravovanie

Článok 15

15.1. Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom v pracovnom pomere počas výkonu práce a čerpania náhradného voľna (za výkon práce sa považuje výkon dlhší ako štyri hodiny) stravovanie vrátane vhodného nápoja:

a/ formou stravovacej karty alebo

b/ formou finančného príspevku.

15.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie:

a/ z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,

b/ zo sociálneho fondu v sume 0,80 eura na jedno hlavné jedlo podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

15.3. Ustanovenia bodu 15.1. a 15.2. sa vzťahuje aj na starostu obce a zástupcu starostu obce.

Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 16

16.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu:

a) za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

b) od štvrtého dňa vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu. Náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa pracovnej neschopnosti.

16.2. Ak sa zamestnanec stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, má nárok vo výške polovice náhrady príjmu podľa bodu 16.1.

16.3. V prípade, ak zamestnancovi zomrie manžel/manželka a vychováva dieťa, zamestnávateľ mu vyplatí finančný príspevok vo výške dvoch mesačných plátov zamestnanca.

16.4. V prípade, ak dôjde k úmrtiu zamestnanca a vychováva dieťa, zamestnávateľ manželke/manželovi vyplatí finančný príspevok vo výške dvoch mesačných plátov zamestnanca.

16.5. Pre odseky 16.3. a 16.4. sa za dieťa považuje maloleté dieťa, študent, maximálne však do veku 25 rokov, pričom nesmie byť zárobkovo činné.

Článok 17

17.1. Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok zo sociálneho fondu, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto Kolektívnej zmluvy, podľa výšky finančných prostriedkov.

17.2. Zamestnanci, ktorí nastúpili do pracovného pomeru v priebehu roka majú nárok na peňažný a nepeňažný finančný príspevok v alikvotnej časti (1/12 x počet mesiacov). Týka sa aj zamestnancov po materskej a rodičovskej dovolenke, dlhodobej PN. Zamestnanci so skráteným pracovným úväzkom majú nárok na príspevok v alikvotnej časti (podľa výšky pracovného úväzku).

Článok 18

18.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 19

19.1. Celkový prídela do sociálneho fondu sa bude tvoriť :

- a) povinným prídelaom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods.1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,50 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 20

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

20.2. Zásady pre používanie sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy.

Článok 21

21.1. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ SLOVES prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne do 31.01. nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 22

22.1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie sumu vo výške 3 % z vyplatenej mzdy, maximálne však do výšky sumy poukazovanej zamestnancom.

22.2. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi na základe predloženého lekárskeho potvrdenia poplatok za vstupnú lekársku prehliadku v zmysle platných predpisov.

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 23

23.1. Kolektívna zmluva sa uzatvára a je účinná na obdobie jedného roka od 1.1.2024 do 31.12.2024.

Článok 24

24.1. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.

Článok 25

25.1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

Článok 26

26.1. Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán. Táto zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 47a zák. č. 40/1964 Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Článok 27

27.1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na sekretariáte Obecného úradu a jeden exemplár na referáte

mzdovom a personálnom; to platí obdobne pre ZO OZ SLOVES v rámci jeho pôsobnosti.
27.2. ZO OZ SLOVES sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Článok 28

28.1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia a bude archivovaná 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

28.2. Kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľom v zastúpení Mgr. Petrom Trojnom, starostom Obce Šenkvice a ZO OZ SLOVES k tejto kolektívnej zmluve bolo ukončené dňa 18.12.2023

V Šenkviciach, dňa 18.12.2023

Príloha č.1 – Zásady pre používanie sociálneho fondu.

.....
Mgr. Alexandra Stránska
predseda ZO OZ SLOVES

.....
Mgr. Peter Trojna
starosta Obce Šenkvice