

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

rok 2024

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 zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany združené pri Obecnom úrade v Soli zastúpené starostami obcí:

OcÚ Michalok

Viera Mihočová, starostka obce

na jednej strane a

Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy obecných úradov združených pri OcÚ SOĽ zastúpená predsedom závodného výboru – Mgr. Anna Hurná

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

ČASŤ 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.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Kolektívna zmluva vychádza z platných právnych predpisov.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi obcami (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 obcí, mimo zamestnancov škôl a školských zariadení.
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 zmiernu.

PÔSOBNOSŤ A ZÁVÄZNOSŤ KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 4

1. Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi bez ohľadu na členstvo zamestnancov v odborovej organizácii, pokiaľ sa ďalej neustanoví inak.
2. Ustanovenia kolektívnej zmluvy sú nadradené vnútorným predpisom zamestnávateľov v rozsahu uzatvorených záväzkov v tejto kolektívnej zmluve.
3. Zmluvné strany budú dodržiavať zákaz diskriminácie v súlade s § 13 ods.1 a § 240 ZP. Za diskrimináciu sa nepovažuje diferenciacia zamestnancov podľa pracovných predpokladov a pracovných výsledkov.
4. Zamestnávateľa nebudú diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne budú plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
5. Zamestnávateľa sú povinní vytvárať vhodné pracovné podmienky zamestnancom, zabezpečiť možnosť odborného rastu v rámci vzdelávacích aktivít a rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami v porovnateľných situáciách.
6. Zamestnávateľa zabezpečia úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy vo výške 1 % čistej mzdy. Takto vybrané členské príspevky poukážu na účet odborovej organizácie v ČSOB č. 4014965821/7500 do 3 dní od vyúčtovania mzdy. Udržiavací členský príspevok pre dôchodcov a ženy na materskej dovolenke je 0,35 € mesačne.

Č a s ť II.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

Článok 5

1. Zamestnávateľa uznávajú Základnú organizáciu odborového zväzu pri OcÚ Sol' a jej závodný výbor ako predstaviteľa zamestnancov obcí v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľa sa zaväzujú 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. Ak ide o predsedu odborovej organizácie, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľmi, v dobe jeho funkčného obdobia a v dobe jeden rok po ukončení funkčného obdobia, sú zamestnávateľa povinní písomne požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas k výpovedi, alebo okamžitému zrušeniu pracovného pomeru. V prípade, že v termíne do 15 dní, keď zamestnávateľ požiadal o predchádzajúci súhlas, príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť zamestnávateľovi súhlas, považuje sa to za predchádzajúci súhlas k výpovedi.

Článok 6

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje pokiaľ mu to umožnia prevádzkové podmienky :
 - a) 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,
 - b) pre výkon funkcií v odborovom orgáne, t. j. členom ZV umožní účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a poskytne zamestnancom - členom ZV pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou platu na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.

Článok 7

1. Zamestnávatelia sa zaväzujú, že budú prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzujú, že všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predložia na pripomienkovanie ZV.

Článok 8

1. Ak zamestnávatelia zamýšľajú uskutočniť štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, informujú o nich včas, najmenej 3 mesiace pred ich uskutočnením odborový orgán, pritom ho informujú najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať a zároveň s ním prerokujú opatrenia umožňujúce predísť, alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných pracoviskách, ktorých zriaďovateľom sú obce, vrátane rekvalifikácie.

Č a s ť III .

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 9

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľov organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom upravuje Zákonník práce a iné pracovnoprávne predpisy.

Článok 10

1. Zamestnávatelia sa riadia platným pracovným poriadkom. Akékoľvek zmeny pracovného poriadku vykonávajú len po dohode so závodným výborom, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 11

1. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom uzatvorenou najneskôr v posledný pracovný deň pred vznikom pracovného pomeru. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy zamestnávateľ vydá zamestnancovi. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň.

Článok 12

1. Pracovné zmluvy na dobu určitú môžu byť predlžované aj viackrát, ak to dovoľuje ZP. Pracovný pomer na dobu určitú nad dva roky zamestnávateľ predĺži alebo dohodne nad dva roky v súlade so Zákonníkom práce § 48 ods. 4 písm. a) až d). Pri vykonávaní prác dohodnutých v kolektívnej zmluve ide o:
 - zabezpečovanie menších obecných služieb zamestnancami, ktorí organizujú aktívnu činnosť uchádzačov o zamestnanie v súlade s § 52 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - zabezpečovanie projektov a programov sociálnej práce zamestnancami v súlade s § 54 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (projekty podpory opatrovateľskej služby, projekty terénnej sociálnej práce, projekty komunitnej práce a projekty podpory predprimárneho vzdelávania detí z marginalizovaných rómskych komunít).

Článok 13

1. Zamestnávateľia z dôvodu organizačných zmien nerozviažu pracovný pomer so zamestnancom v období 1 rok pred vznikom nároku na starobný dôchodok.

Článok 14

1. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej 2 mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, výpovedná doba je najmenej 3 mesiace.

Článok 15

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľov sú povinní vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak je neplatná.

Článok 16

1. Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi, ak jeho pracovný pomer skončí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, vo výške:
 - a) 1 funkčného platu nad rámec § 76, ods. 1 ZP, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov, keď požiada o skončenie pracovného pomeru dohodou,
 - b) 2 funkčných plátov nad rámec § 76, ods. 1 ZP, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov, keď požiada o skončenie pracovného pomeru dohodou.
2. Zamestnávateľ vyplatí starostovi obce, ktorý skončil výkon funkcie uplynutím volebného obdobia, odstupné podľa zákona č. 253/1994 Z.z., v znení neskorších predpisov /3 funkčné platy/.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancom a starostom v najbližšom výplatnom termíne na výplatu platu, ak sa nedohodnú inak.

Článok 17

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľia vyplatia zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu.

Článok 18

1. Zamestnávateľ bude informovať závodný výbor o uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach a o prijatí nových zamestnancov na porade starostu obce.

Článok 19

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

Článok 20

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. Odporúčaný pracovný čas je od 7.30 do 16.00 hod. Každý OcÚ si upraví pracovný čas v svojom pracovnom poriadku.

Článok 21

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi po štyroch hodinách nepretržitej práce prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Každá obec si daný čas určí vo svojom pracovnom poriadku.
2. Odporúčaná prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11.30 hod. do 12.00 hod.
3. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
4. Zamestnanec pracujúci v ustanovenom pracovnom čase je povinný nadpracovať prestávku na odpočinok a jedenie.
5. Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a príslušný zamestnanec prejaví záujem o pružný pracovný čas zamestnávateľa mu to umožnia.

Článok 22

1. Základná výmera dovolenky na kalendárny rok je stanovená v rozsahu 5 týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov, je stanovená dovolenka na rok v rozsahu 6 týždňov v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ určí spôsob a podmienky čerpania dovolenky v pláne dovoleniiek.
4. Zamestnávateľ za každú neospravedlnenú pracovnú zmenu (pracovný deň) kráti zamestnancovi dovolenku o dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítavajú.

Č a s ť IV .

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 23

1. Pri odmeňovaní zamestnancov obcí zamestnávateľa budú uplatňovať 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. Podľa stupnice platových taríf, ktorá je prílohou tohto zákona sa bude postupovať nielen u nových zamestnancov, ale aj pri úprave platov ostatných zamestnancov, tak ako ju bude meniť zákonodarca. Zvýšenie tarifného platu patrí všetkým administratívnym pracovníkom obce.
3. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej činnosti v rozsahu najviac do 2/3 ak zamestnávateľa rozhodnú o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
4. 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, zamestnávateľ môže dohodnúť platové podmienky v pracovnej zmluve v zmysle Zákonníka práce.

Článok 24

1. Plat sa poukazuje na základe žiadosti zamestnanca na osobný účet do 5. dňa v nasledujúcom mesiaci, najneskôr však posledný deň nasledujúceho mesiaca. 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 platu na osobný účet.
4. Zamestnávatelia budú v roku uplatňovať platné platové predpisy.

Článok 25

1. 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: murár, údržbár, zámočník, stolár.

Článok 26

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

Článok 27

1. Výška osobného príplatku je závislá na splnení podmienok, ktoré stanoví starosta pre zamestnancov obecného úradu v platovom poriadku. Ak sa zmenia stanovené podmienky výška osobného príplatku sa opraví.
2. Zamestnávatelia môžu vyplatiť aj osobitný príplatok pre jednotlivcov na základe vopred stanovených podmienok.
3. Zamestnávatelia môžu poskytovať zamestnancom odmeny 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, prípadne jej ucelenej etapy.
4. Výkonnostný príplatok pre zamestnancov, ktorí vykonávajú remeselné, alebo manipulačné činnosti sa stanovuje v rozpätí 0 % až 50 %, podľa náročnosti a kvality vykonanej práce.
5. Ak vznikne nepriaznivá finančná situácia, zamestnávateľ má právo prehodnotiť výšku odmien, prípadne ich nevyplatiť.

Článok 28

1. Zamestnávatelia poskytnú zamestnancom odmenu za:
 - pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške funkčného platu,
 - pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov vo výške funkčného platu,
 - pracovné zásluhy pri odpracovaní 25 rokov od prvého vstupu do zamestnania vo výške funkčného platu,
 - splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy,
 - poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo ohrozeniu života.

Č a s ť V .
PREKÁŽKY V PRÁCI

Článok 29

1. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v súlade s § 141 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu nad rozsah § 141 Zákonníka práce za čas účasti na pohrebe manžela zamestnanca, dieťaťa zamestnanca, rodiča zamestnanca a rodiča manžela zamestnanca (so súhlasom štatutára).
3. Zamestnávateľa poskytnú 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 :
 - starostlivosť o vlastné maloleté dieťa alebo invalidné dieťa - 1 deň v mesiaci,
 - 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 v roku.
4. Pracovné voľno v súlade § 141 ods. 3 Zákonníka práce v trvaní max. do 2 hodín, môže čerpať zamestnanec len so súhlasom starostu obce na vybavenie dôležitých osobných, rodinných alebo majetkových záležitostí, ak ich nemožno vybaviť mimo pracovného času s prihliadnutím na čerpanie dovolenky. Uvedené pracovné voľno zamestnanec je povinný nadpracovať najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho týždňa.
5. 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.
6. Ak zamestnanec neodôvodnene nenastúpi do práce, ide vždy o neospravedlnené zameškanie práce (absenciu).

Č a s ť VI .

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 30

1. V súlade s § 147 Zákonníka práce a Zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 31

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 32

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

Článok 33

1. Zamestnávateľ vykoná pravidelne raz za pol roka rozbor stavu bezpečnosti práce, požiarnej ochrany, pracovnej neschopnosti a úrazovosti. Na základe tohto rozboru bude navrhovať, realizovať a vyhodnocovať opatrenia na znižovanie príčin a zdrojov pracovných úrazov. Rozbory budú prerokované so závodným výborom.

Článok 34

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

Článok 35

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

Č a s ť VII .

SOCIÁLNA OBLASŤ

Stravovanie zamestnancov

Článok 36

1. Zamestnávateľia zabezpečia pre všetkých zamestnancov stravovanie (obed) v zmysle § 152 Zákonníka práce, vo vlastnom stravovacom zariadení, prípadne v inom stravovacom zariadení nachádzajúcom sa v obci. V prípade, že zamestnanec nemá záujem stravovať sa v danom stravovacom zariadení, môže mu zamestnávateľ zabezpečiť stravné lístky alebo mu poskytnúť finančný príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 7 Zákonníka práce. Zamestnávateľia prispievajú na stravu pracovníkov podľa § 152 Zákonníka práce.
2. Zamestnávateľia rozširujú okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečia stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa § 152 odsek 3 Zákonníka práce o starostov obcí.
3. Stravné lístky alebo finančný príspevok na stravovanie sa budú poskytovať tiež zamestnancom počas prekážok v práci a to:

- náhradné voľno
- dovolenka

Stravné lístky alebo finančný príspevok na stravovanie možno poskytnúť aj počas práceneschopnosti zamestnanca s dovolenou vychádzkou podľa rozhodnutia každej obce.

Stravné lístky alebo finančný príspevok na stravovanie sa nebudú poskytovať zamestnancom:

- ktorí boli vyslaní na pracovnú cestu s náhradou stravného
- zamestnancom na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke
- zamestnancom uvoľneným na výkon verejnej funkcie
- neplatené voľno (podľa tejto KZ)
- zamestnancom za každú neospravedlненú zameškanú pracovnú zmenu (absenciu)
- počas pracovného voľna poskytnutého na základe dohody o zvýšení kvalifikácie.

Ochranné nápoje

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v letných mesiacoch ochranné nápoje ak teplota vzduchu namieraná na pracovisku počas dvoch po sebe nasledujúcich kalendárnych dní dosiahne hodnoty v tabuľke:

Pracovné prostredie	Pracovné podmienky	Možné 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 hydrouhlíčitánová Minerálna voda chloridouhlíčitánová Hydrouhlíči-to-chloridové kyselky	1,5 l

Ochranné nápoje zamestnávateľ poskytne pri celodennej prítomnosti v práci.

Zdravotná starostlivosť a prevencia

Článok 38

1. Zamestnávateľia pre dosiahnutie kvalitného výkonu práce zabezpečia podľa záujmu zamestnancov odborné lekárske vyšetrenie očí a chrbtice podľa pokynov lekára.
2. Zamestnávateľia sa zaväzujú vybaviť pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných predpisov.
3. Počas pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľia vyplatia výšku náhrady príjmu v období od 1. do 3. kalendárneho dňa - 25 % denného vymeriavacieho základu a od 4. do 10. kalendárneho dňa - 55 % vymeriavacieho základu.

Doplňkové dôchodkové sporenie, kapitálové sporenie a iné formy sporenia

Článok 39

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 a iných príjmov, ktoré nie sú platom.
2. Ak zamestnávateľ ma uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Príspevok zamestnávateľa bude poukázaný do správcovskej spoločnosti určenej zamestnancom, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.
4. Zamestnanec si prispeje minimálne sumou 1,70 €.

Cestovné náhrady a iné zvýhodnenia zamestnancom

Článok 40

1. Zamestnávateľia poskytnú náhradu cestovného, úhradu pohonných hmôt pri použití vlastného motorového vozidla na výkon práce, pokiaľ ho zamestnanec použil so súhlasom zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť – maximálne 35,- € ročne – podľa možnosti jednotlivých obecných úradov.
3. Zamestnávateľia v spolupráci so ZV budú zabezpečovať nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, zájazdy a rekreácie zabezpečované zamestnávateľom a ZV.
4. Zamestnávateľia na žiadosť zamestnanca poskytnú pri významných životných príležitostiach (svadba, promócia, pohreb a pod.) služobné motorové vozidlo, pokiaľ takéto vlastní. Takisto môžu poskytnúť miestnosť na obecnom úrade alebo v kultúrnom dome pri akciách významných životných príležitostí. Zamestnanec hradí iba priame prevádzkové náklady.

5. Zamestnávateľia môžu poskytnúť zamestnancom dopravné a stavebné mechanizmy, pokiaľ takéto majú a zamestnanec uhradí poplatok za PHM a priemernú mzdu vodičovi.

Sociálny fond

Článok 41

1. Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom príspevok na zabezpečenie stravovania uvedený v prílohe č. 1. čl. II. ods. 1 Zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľia vyplatia odmenu pri životnom jubileu vo výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom vznikne nárok, najneskôr do konca kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľia vyplatia odmenu pri odchode do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, alebo invalidného dôchodku, po predložení rozhodnutia sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku.
4. Zamestnávateľia vyplatia 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. 4. v kalendárnom roku.
5. 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.
6. Zamestnávateľia odmeny zo sociálneho fondu krátia úmerne k pracovnému úväzku.
7. Zamestnávateľia budú spracovávať a predkladať podklady k zdaneniu príjmov vyplatených zo sociálneho fondu v mesiaci, kedy došlo k čerpaniu finančných prostriedkov.

Časť VIII.

ZÁVEREČNÉ A PRECHODNÉ USTANOVENIA

Článok 42

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 43

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 44

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 45

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

- osobné riešenie sťažností: zamestnanec - nadriadený sa uskutoční za účasti člena ZV ZO,
- na písomnú sťažnosť adresovanú nadriadenému, obdrží sťažovateľ písomnú odpoveď do 15 dní,
- v prípade neuspokojivého riešenia sťažnosti, vec bude prejednaná vedením zamestnávateľa za prítomnosti členov výboru odborovej organizácie.

Článok 46

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

Článok 47

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 zamestnávateľov a ZV odborovej organizácie 14.3.2024 a so splnením jednotlivých záväzkov oboznámia všetci zamestnanci, na ktorých sa táto kolektívna zmluva vzťahuje.

Článok 48

1. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 49

1. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 2 exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie.
2. Účinnosť kolektívnej zmluvy je dňom 14.3.2024.

Príloha č. 1: Zásady tvorby sa použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2: Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2024

Z á s a d y

tvorby a použitia sociálneho fondu

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

I.

TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

Sociálny fond obce sa bude tvoriť:

- a) povinným prídedom vo výške 1% zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (§ 3 ods. 1 písm. a/ cit. zákona),
- b) ďalším prídedom 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

Zamestnávatelia prispievajú zo SF na stravovanie zamestnancom sumou do 1,00 € na jeden obed, podľa možnosti jednotlivých OcÚ.

Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie a iné aktivity

Článok 3

1. Zamestnávatelia v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na rok 2024 poskytnú príspevok na regeneráciu pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie, športové a iné aktivity obce 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 dopravu, vstupné na športové, kultúrne a iné aktivity v plnej výške. Náklady za rodinných príslušníkov, ktorí sa zúčastnia tej istej akcie spolu so zamestnancom si rodinní príslušníci hradia sami. Úhradu nákladov za rodinných príslušníkov vykonávajú zamestnanci do pokladne obce.

Sociálna výpomoc a dary

Článok 3

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu zo sociálneho fondu:
 - a) pri životnom jubileu 50 rokov veku a každých ďalších 5 rokov 100,- €, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa;
 - b) odmena pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predč. starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok 100,- €, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa;
 - c) odmena pri pracovnom výročí pri odpracovaní 25 rokov od prvého vstupu do zamestnania 100,- € po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa;

- d) odmena darcovi krvi pri udelení Jánskeho plakety, po odpracovaní minimálne jedného roka u zamestnávateľa: 35,- €;
2. Sociálna výpomoc sa poskytuje zamestnancom nachádzajúcim sa v sociálnej tiesni, resp. u ktorých sú iné dôvody hodné osobitného zreteľa a to na základe individuálnej žiadosti. Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť: maximálne do 70,- €.
- a) pri škodách na majetku zamestnancov spôsobených prírodnými živlami oheň, voda a pod.
- b) pri vážnych ochoreniach vyžadujúcich si dlhodobú liečbu s ohľadom na sociálnu situáciu žiadateľa, ak je zamestnanec jediným živiteľom rodiny
- c) pri úmrtí zamestnanca, pozostalým po zamestnancovi z vlastného podnetu a po prehodnotení sociálnej situácie rodiny.
3. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca so stanoviskom starostu a odborovej organizácie.

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

V Soli dňa 14.3.2024

R o z p o č e t
tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2024

PRÍJMY:

Stav fondu k 1. 1. 2024	€
Povinný prídelenie podľa § 3 ods.1 písm. a)	€
Ďalší povinný prídelenie podľa § 3 ods.1 písm. b)	€
Ďalšie príjmy	€
Zdroje spolu	€

VÝDAVKY

Príspevok na stravovanie	€
Regenerácia pracovnej sily, zájazdy, kultúrne akcie, iné aktivity	€
Odmeny pri životných a pracovných jubileách	€
Sociálna výpomoc	€
Čerpanie spolu	€

V dňa.....

Za zamestnávateľov:

Obecný úrad Michalok

Viera Mihočová

Za ZO odborov:

Predseda ZV

Mgr. Anna Hurná

V Soli dňa 14.3.2024