

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri Obecnom úrade v Tešedíkove,
zastúpená predsedom ZO SLOVES Anna Vargovou
(ďalej ako „ZO SLOVES“)**

IČO: SLOVES-14-0061-0405

**OBEC TEŠEDÍKOVO, Obecný úrad v Tešedíkove
zastúpená Mgr. Ildikó Agócs Kőrösi starostka obce
(ďalej ako „zamestnávateľ“)**

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

Táto kolektívna zmluva je účinná:

Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa:

Prvá časť

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1/Zamestnávateľ uznáva podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Pôsobnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1/ Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ak nie je v nej dohodnuté inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31. decembra 2024.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ.

2/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti podľa § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1/ Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2/ KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z.z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

Článok 5

Pracovný čas a prestávky v práci

1/ V zmysle § 85 ods. 8 ZP a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne.

2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

3/ Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

4/ Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.

Článok 6

Dovolenka na zotavenie

- 1/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2/ Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
- 3/ Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborového zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z.z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku. Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.
- 4/ Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka.
- 5/ V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogický zamestnanec čerpali prevažnú časť dovolenky počas letných prázdnin.
- 6/ Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačíve o čerpaní dovolenky a na dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.

Článok 7

Podmienky zamestnávania

- 1/ V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky
 - a) pre opatrovatel'ky ktoré vykonávajú opatrovateľskú službu.
 - b) vykonávania pomocných prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období (sezónna práca)
 - c) pre pedagogických asistentov
- 2/ Ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa po dohode s odborovým orgánom zamestnávateľ môže dočasne prerušiť jeho výkon práce najdlhšie však na dva mesiace. Pri menej závažnom porušení pracovnej disciplíny môže zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca najdlhšie na jeden mesiac.

Článok 8

Výplata platu a zrážky zo mzdy

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do desať dní po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, tak aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat v druhej polovici príslušného kalendárneho mesiaca (§130 ods. 3 ZP).
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil(130 ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej dva roky.
- b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov.
- c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

3/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 10

Vyplatenie odmeny pri životnom jubileu.

1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí okrúhleho životného jubilea 50 a 60 rokov vo výške 300,00 eur .

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 3 ods. 1 tejto KZ.

2/ V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 3 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrájk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3/ Právo zamestnancov na štrájk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3/ Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvažia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 14

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytovať bezplatne pracovné priestory, vrátane ich vybavenia potrebným kancelárskym zariadením, prevádzkovým zariadením a komunikačnými prostriedkami, uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie a členstva v odborovom orgáne, účasť na odborovom vzdelávaní a členských schôdzach pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 15

Ochrana práce

1/ Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania, organizácie práce a prostriedkov.

2/ Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci:

- vykoná opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- vydáva vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dáva pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- zaraďuje zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustí aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
- bezplatne poskytuje zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu.
- preukázateľne oboznamuje každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overuje ich znalosť, s vyskytujúcimi sa a predvídateľnými nebezpečenstvami, ich účinkami na zdravie a s ochranou pred nimi.

Článok 16

Stravovanie

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.

3/ Suma finančného príspevku na stravovanie, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom predstavuje 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,01 eur.

Článok 17

Sociálny fond

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len ZSF).

2/ Povinný prídelt je vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ďalší prídelt podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je 0,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Celkom pre rok 2022 je tvorba sociálneho fondu 1,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3/ Zmluvné strany sa dohodli na pravidlách pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu:

- na stravovanie
- na jednorázové vecné dary

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

Článok 18
Záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli polročne vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ.
- 2/ Táto KZ je vyhotovená vo dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, KZ zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

V Tešedíkove dňa 20. augusta 2024

Anna Vargová – predseda
ZO SLOVES v Tešedíkove

Ildikó Agócs Kőrösi, Mgr.
starostka obce

