

# Kolektívna zmluva pre zamestnancov Obce Veľké Uherce na obdobie 01.01.2025 – 31.12.2025

(ďalej len „KZ“)

---

medzi zmluvnými stranami:

**Zamestnávateľ:** Obec Veľké Uherce  
Sídlo: Veľké Uherce 360, 958 41 Veľké Uherce  
v zastúpení: Lýdia Korcová, starostka obce  
IČO: 00311294  
DIČ: 2021266929  
Bankové spojenie: Prima banka Slovensko, a. s.  
IBAN: SK35 5600 0000 0008 0267 6010

(ďalej len „zamestnávateľ“)

## Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy (odbory) pri Mestskom úrade Partizánske

zastúpená predsedom: Mgr. Katarína Magulová

(ďalej len „ZO“)

uzatvárajú túto

## KOLEKTÍVNU ZMLUVU

### Článok 1

#### Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej už len ako „KZ“) je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov.
2. Obsahom kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi zmluvnými stranami je najmä úprava postavenia odborovej organizácie a vzájomných vzťahov zmluvných strán, pracovno-právnych vzťahov, sociálnej oblasti, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania na obdobie 1.1.2025 - 31.12.2025.
3. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere (obecný úrad, materská škola, opatrovatelky).
4. Za zamestnanca zamestnávateľa sa nepovažuje fyzická osoba v rámci aktívnej činnosti uchádzača o zamestnanie evidovaného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a fyzická osoba prijatá na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti).
5. Zamestnávateľ nesmie diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosti, vyplývajúce z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.

6. Spory o plnení závazkov vyplývajúcich z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sú kolektívne spory upravené ustanovením § 10 a nasl. zákona o kolektívnom vyjednávaní.
7. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom sa v prípade sporu uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru cestou príslušného súdu. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva. V prípade súdneho riešenia sporov, bude člen odborov na požiadanie zastupovaný splnomocneným zástupcom odborového zväzu SLOVES.

## **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa v kolektívnom vyjednávaní a rešpektuje ho ako zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ prerokuje v zmysle čl. 4 Základných zásad ZP a § 237 ZP so ZO odborov pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať viac ako 10 zamestnancov, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia, opatrenia týkajúce sa hospodárskych sociálnych zdravotných a kultúrnych podmienok zamestnancov.

## **Článok 3**

### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

1. ZO uznáva právo a povinnosť zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržanie pracovnej disciplíny. Zamestnanci sa riadia platným organizačným a pracovným poriadkom.
2. Každá aktualizácia pracovného poriadku bude pred schválením prerokovaná so ZO odborov, inak bude neplatná.
3. Fond pracovného času zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Tým nie je dotknutá možnosť úpravy pracovnej doby v nevyhnutných prípadoch, na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
4. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce (pedagogickí a odborní zamestnanci...) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ vopred prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s odborovou organizáciou.
6. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
7. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## **Článok 4**

### **Odchodné, odstupné**

1. 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 poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to nad rámec zákona v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok 5**

### **Sociálna oblasť**

1. Sociálny fond môže čerpať zamestnanec, ktorý je zamestnaný u zamestnávateľa viac ako 3 mesiace, okrem príspevku na stravovanie podľa bodu 3.1 a 6. tohto článku, ktorý sa čerpá od začiatku pracovného pomeru.
2. Sociálny fond sa tvorí v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení vo výške 1,05 % (1 % základná sadzba, 0,05 % tvorí ďalší prídelený podiel nad základnú sadzbu) zo skutočne vyplatených miezd v bežnom roku.
3. Sociálny fond bude použitý nasledovne:
  - 3.1 na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov – zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu na stravnú jednotku vo výške 0,50 €,
  - 3.2 pri dovŕšení veku 50 rokov zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu vo výške 80 € (slovom: osemdesiat eur), ktorá bude vyplatená vo výplate za mesiac, kedy zamestnanec dovŕšil vek 50 rokov,
  - 3.3 na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa po predchádzajúcej ústnej dohode medzi zmluvnými stranami (napr. regenerácia pracovných síl, príspevok pri príležitosti vianočných sviatkov a pod.).
4. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnancov je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
5. Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú žiadnu zamestnávateľskú zmluvu, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
6. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie:
  - a) zamestnancom vo výkone práce,
  - b) starostovi obce.
  - 6.1. Zamestnávateľ svojim zamestnancom zabezpečí stravovanie aj v čase ospravedlnenej prekážky v práci (lekár, doprovod, účasť na pohrebe blízkej osoby a pod.).
  - 6.2. Stravovanie zamestnávateľ zabezpečí:

- a) pre zamestnancov materskej školy formou podávania teplého jedla v blízkosti pracoviska (školská jedáleň základnej školy), v čase mimo prevádzky školskej jedálne, ak budú zamestnanci materskej školy vo výkone práce, tak formou podľa bodu b),
- b) pre ostatných zamestnancov podľa výberu zamestnanca:
- 6.2.1. stravovacie poukážky v hodnote stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu, alebo
- 6.2.2. poskytnutie finančného príspevku na stravovanie bezhotovostne na účet zamestnanca vo výške 55 % z hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu.
- Ku každej forme stravovania sa poskytuje príspevok zo sociálneho fondu podľa bodu 3.1.

## **Článok 6**

### **Prechodné a záverečné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do 31.12.2025, nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami. Táto Zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, t. j. zamestnávateľ je povinný zverejniť túto kolektívnu zmluvu v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky a nadobúda účinnosť od 01. 01. 2025.
2. Zmeny, vyplývajúce z legislatívnych zmien v priebehu doby platnosti, ktoré nemenia vecnú podstatu, sa do kolektívnej zmluvy zapracujú okamžite formou dodatku. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné dňom ich podpísania oprávnenými zástupcami a účinné dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo strán obdrží dve vyhotovenia.

V Partizánskom, dňa *13.12.2024*

**Zamestnávateľ**

*Úradná pečiatka obce Veľké Uherce*

*Lýdia Korcová v. r.*

---

Lýdia Korcová  
starostka obce

**ZO**

*Pečiatka „SLOVES 14-0020-0305“*

*Mgr. Katarína Magulová v- r-*

---

Mgr. Katarína Magulová  
predseda ZO odborov