

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2025 **uzatvárajú** podľa § 2 ods. 2 a ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

1. zamestnávateľ: **Obec Hôrka**
Hôrka 141, 059 12 Hôrka
IČO: 00326194
konajúca prostredníctvom štatutárneho orgánu:
Mgr. Peter Spišák – starosta obce

a

2. odborová organizácia: **Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku**
Materská škola Hôrka 565, 059 12
organizačné číslo ZO 731057706
konajúca prostredníctvom jej predsedníčky:
Mgr. Beata Machová

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA OBDOBIE 1. 1. 2025 - 31.12. 2025

Táto kolektívna zmluva je uzavretá v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, s ostatnými všeobecne záväznými predpismi a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Článok I. Subjekty zmluvy

Túto kolektívnu zmluvu /ďalej KZ/ uzatvorili zmluvné strany v zmysle § 2, ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok II. Základné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva /ďalej KZ/ upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti pracovno – právnych vzťahov, v oblasti ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov a v oblasti odmeňovania.
2. KZ sa vzťahuje a jej právne dôsledky sú na zamestnancov Materskej školy, Hôrka 565, ktorí sú členmi OZ PŠaV a zamestnancov Základnej školy, Hôrka 50, organizačných útvarov, ktoré sú súčasťou ZŠ a na odborovo neorganizovaných zamestnancov na úseku školstva .
3. Zamestnávateľ uzatvára túto kolektívnu zmluvu s príslušnou odborovou organizáciou na základe ich vôle a iniciatívy tejto odborovej organizácie uzatvoriť samostatnú kolektívnu zmluvu.
4. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej činnosti študentov.

Článok III. Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, podľa § 230 – 232 ZP a touto KZ .
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. je Výbor ZO, zastúpený predsedom ZO.
3. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
4. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Bude uvoľňovať zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas na akcie OZ súvisiace so záujmami

zamestnávateľa a zamestnancov bez zníženia mzdy, vrátane rokovaní vyšších odborových orgánov podľa pozvánok. Jedenkrát do roka v čase prázdnin umožní všetkým členom ZO OZPŠaV čerpať pracovné voľno na školenie OZ na základe žiadosti predsedu ZO OZPŠaV.

6. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľ využijú zákonom stanovené formy a metódy spolupráce a kolektívne vyjednávanie na vytváranie žiaducej sociálnej klímy na pracovisku.
7. Zmluvné strany preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na druhej strane.
8. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ, v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Článok IV. Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a pol roka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP ods. 9.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený podľa § 76a ods. 16 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
6. Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods. 4 písm d) Zákonníka práce dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno – vzdelávacích, odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované z finančných prostriedkov pridelených v rámci implementácie národných a ďalších projektov z MPSVaR SR alebo MŠVVaŠ SR pre profesie školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, školský logopéd, pedagogický asistent.

Článok V. Pracovno-právne vzťahy

1. Zamestnávateľ umožní zástupcovi Výboru ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažností, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.
2. Pre účely pracovno-právnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ.
3. Na požiadanie ZO poskytne zamestnávateľ údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s Výborom ZO, neplatené voľno najviac na 3 mesiace. Uprednostní pritom dôvody – zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.

6. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu.
7. Vyjednávateľ na kolektívne vyjednávanie za zamestnávateľa poveruje jeho štatutárny zástupca a za odborový orgán jeho predseda.
8. Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov z mesačného príjmu vo výške 0,5 % a tieto odvádza na účet Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy v Bratislave č.ú. SK82 0900 0000 0000 1149 1378. Zmluvné strany sa dohodli, že podľa §5 a §7 ods. 1 Zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a v zmysle zákona 318/2018 Z.z. ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, zaradí zamestnávateľ zamestnanca, okrem pedagogického do platovej triedy podľa charakteristiky platovej triedy a katalógu pracovných činností. Do platového stupňa ho zaradí podľa § 6 odst.1 určením odpracovaných rokov po zdokladovaní od predchádzajúcich zamestnávateľov, Sociálnej poisťovne a vo výnimočných prípadoch na základe čestného prehlásenia zamestnanca.

Článok VI.

Odmeňovanie a doplnkové dôchodkové sporenie /DDS/

1. Odmeňovanie zamestnancov bude uskutočňované v súlade so zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. Zamestnanci na úseku školstva, ktorí sú zaradení do 1. a 2. plat. triedy, t.j. upratovačky, kuchárky, pomocná kuchárka a školník-údržbár budú odmeňovaní z najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej sú zaradení (v zmysle §7 ods.4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov).
3. Zmluvné strany dohodli príplatok za zmenu vo výške 40,00 EUR
4. Zamestnávateľ zrealizuje vyúčtovanie miezd a ich výplatu do 10. dňa nasledujúceho mesiaca, najneskôr však do posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
5. V prípade ukončenia pracovného pomeru bude zamestnancovi mzda vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.
6. Odchodné a odstupné v prípade nároku vyplatí zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
7. Zamestnancovi bude vyplatená odmena pri životnom jubileu 50 rokov veku a 60 rokov veku v závislosti od dĺžky odpracovaného času u zamestnávateľa Obec Hôrka :

od 2 do 10 odpracovaných rokov
od 10 odpracovaných rokov

50% z jeho funkčného platu
100% z jeho funkčného platu.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v riadnom pracovnom pomere uzavretom v organizácii neprerušene dlhšie ako jeden rok (k 1.5. v danom roku) odmenu pri príležitosti obdobia letnej dovolenky vo výške 150.- EUR.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na DDS (doplnkové dôchodkové sporenie) zamestnancovi na základe jeho žiadosti 3 % z hrubej mzdy zamestnanca v prípade, že takýto zamestnanec je zúčastnený na DDS.

Článok VII.

Pracovný čas a dovolenka

1. Pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je jeho pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. Výmera dovolenky je stanovená § 103 ZP ods. 3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa predlžuje dovolenka zamestnancov nad rozsah stanovený v ZP takto :
 - pedagogickí zamestnanci - 9 týždňov
 - nepedagogickí zamestnanci - 5 týždňov
 - 6 týždňov u zamestnancov, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov veku a u zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa

Článok VIII.

Starostlivosť o zamestnancov

A. Pracovné podmienky

1. Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa predlžuje na dobu 10 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
2. Plán dovoleniek je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roku. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.
3. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
4. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe a použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

5. Prídela do SF je tvorený vo výške 1 % zo základu a ďalším prídedom vo výške 0,25% zo základu určeného zákonom.

B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz ročne školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.
2. ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaní o BOZP podľa § 4 zákona o BOZP a § 149 ZP.

C. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v ŠJ.
2. Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažnosti na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci s Výborom ZO a vyvodí príslušné opatrenie.
3. V prípade prerušenia prevádzky v ŠJ vo všetkých zariadeniach bude zamestnancom po odpracovaní viac ako 4 hodín na pracovisku poskytnutý finančný príspevok na stravu alebo stravovacie poukážky, resp. e-stravenky (na základe písomného potvrdenia výberu zamestnanca a to raz ročne, vždy na začiatku kalendárneho roka). Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca platia primerane ustanovenia §152 ods.7 ZP.
4. Na úhradu nákladov na stravovanie sa poskytne príspevok zo sociálneho fondu v zmysle zásad o používaní prostriedkov sociálneho fondu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie na každé jedlo vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 -12 hodín podľa osobitného predpisu

D. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

1. Zamestnávateľ vytvára všetky podmienky na prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie podľa ZP. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska a aj v čase prázdnin.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a

kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu .

Článok IX. Spory a sťažnosti

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. odborovej organizácie, prípadne aj vyššej organizácie. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 152/1998 Z.z. o sťažnostiach. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.
2. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
3. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa spor do 15 dní odstupí na rokovanie: zamestnávateľ – Rada ZO, prípadne zamestnávateľ – Výbor Rady.
4. Súhlas, prerokovanie, prerokovanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu ZO.

Článok X.

Právna záväznosť KZ a záverečné ustanovenia

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať. Schválené zmeny sa vykonajú formou dodatku ku KZ.
2. Kontrola plnenia KZ sa bude vykonávať priebežne.
3. Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu.
4. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do podpísania novej KZ, najdlhšie do 31.12.2025. Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpísania zmluvnými stranami a účinná 1.1.2025.
5. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch exemplároch, po jednom exemplári pre každú zmluvnú stranu.

6. Zmluvné strany prehlasujú, že zmluvu uzavreli na základe ich slobodnej a vážnej vôle, nie v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok, na znak čoho ju podpisujú.

V Hôrke dňa

.....
Mgr. Peter Spišák
starosta

.....
Mgr. Beata Machová
predsedníčka ZO OZ PšaV