

V súlade s ust. § 20 Zákonníka práce a zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,

Obec Hôrka

zastúpená starostom Mgr. Petrom Spišákom
(ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy, obecnej úrady so sídlom v Hôrke,

zastúpená predsedníčkou Výboru základnej organizácie, Bc. Vilmou Rusnačkovou

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- ich práva a povinnosti v rámci pracovnoprávných predpisov,
- mzdové podmienky,
- zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Obecného úradu Hôrka, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

Zamestnávateľ uzatvára túto kolektívnu zmluvu s príslušnou odborovou organizáciou na základe ich vôle a iniciatívy tejto odborovej organizácie uzatvoriť samostatnú kolektívnu zmluvu.

Na bývalých zamestnancov - dôchodcov, sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

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 4

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

ČASŤ II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a Výbor ZO za predstaviteľa zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a hradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

Článok 7

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.

Článok 8

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

Článok 9

Zamestnávateľ bude vopred informovať Výbor ZO o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, v ktorom okrem iného vymedzí :

- okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní
- pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
„menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
„porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“ .

Pracovný poriadok, jeho zmeny a doplnky, sú bez predchádzajúceho súhlasu Výboru ZO neplatné.

Článok 12

Zamestnancom zamestnávateľských organizácií sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103, ods.1 a 2 Zákonníka práce. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.

Článok 13

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 14

Pracovná pohotovosť bude nariaďovaná zamestnancom len v mimoriadnych prípadoch a v súlade so všeobecne záväznými právnymi normami.

Článok 15

Zamestnávateľ môže poskytnúť prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní minimálne 30 minút aj na pracovnú zmenu kratšiu ako 6 hodín, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 16

Zamestnávateľ neuplatní § 48 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov pri uzatváraní pracovnej zmluvy so zamestnancom prijímaným na nasledovné pracovné pozície:

- pomocný zamestnanec,
- koordinátor aktívnej činnosti (§ 52 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- zamestnanec zaradený na výkon činností, na ktoré sa poskytuje príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 10 § 12, § 50, § 54 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- zamestnanec vykonávajúci administratívne a iné práce spojené so zamestnávaním pracovníkov podľa § 10, 12, 50, 54 zák. č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- opatrovateľ, opatrovateľka v rámci obcou poskytovanej opatrovateľskej služby

Článok 17

(1) 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, odstupné :

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, pri skončení pracovného pomeru dohodou 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, odstupné

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
- b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval

dva roky a menej ako päť rokov,

c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

e) v sume šesťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že neukončí pracovný pomer so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok chýba menej ako 4 roky a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

(4) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 18

Zamestnávateľ bude informovať priebežne Výbor ZO o uvoľnených a uvoľňovaných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

Článok 19

Výbor ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Výbor ZO zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV.

Mzdové podmienky

Článok 20

Zamestnanca zamestnávateľ zaradí na zákl. zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 6, do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe. U zamestnancov uvedených v § 18 môže zamestnávateľ uplatniť odmeňovanie podľa zákonníka práce.

Článok 21

Do doby rozhodujúcej pre zaradenie zamestnanca do príslušného pracovného stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Článok 22

Výška osobného príplatku je stanovená zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 10, ods.1 až 3.

Článok 23

Výška príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi sa stanoví v súlade s § 8 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ods. 1 až 3.

Článok 24

Výška príplatku za zastupovanie sa stanoví v súlade s § 9 zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 25

Zamestnancovi pri životnom jubileu 50 rokov veku a 60 rokov veku bude vyplatená odmena v závislosti od dĺžky odpracovaného času u zamestnávateľa Obec Hôrka:

- od 2 do 10 odpracovaných rokov 50 % z jeho funkčného platu
- od 10 odpracovaných rokov 100 % z jeho funkčného platu

Odmenu možno zamestnancovi poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo životné jubileum.

Článok 26

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.

Článok 27

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy, ktorý má vykonávať manuálne činnosti s prevahou fyzickej práce, sa riadi § 5 ods. 9 zák. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

ČASŤ V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí raz ročne školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.

Článok 29

ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP podľa § 4 zákona o BOZP a § 149 ZP.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do práce vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov závodné stravovanie podľa podmienok v obci.

Článok 32

Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie bude financované takto :

- a) 55 % ceny stravného na jedno hlavné jedlo hradí zamestnávateľ z rozpočtu pri dodržaní zákona o cestovných náhradách,

- b) príspevok na cenu potravinárskych surovín spotrebovaných na prípravu jedál zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie SF,
 - c) zostatok ceny hlavného jedla hradí stravník.
- Zamestnávateľ rozširuje okruh osôb ktorým zabezpečuje stravovanie, v zmysle zák. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov o starostu obce.

Článok 33

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 34

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelom vo výške 1% zo základu a ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo základu určeného zákonom. na účet sociálneho fondu Obce Hôrka. Prehľad o čerpaní a tvorbe sociálneho fondu bude vyhotovený raz ročne.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z., § 7 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Výška príspevkov zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 35

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2025 do podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 36

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť dorúčením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Výsledkom rokovania zmluvných strán bude podpísanie novej kolektívnej zmluvy alebo dodatku k platnej kolektívnej zmluve.

Článok 37

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 38

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku každého zamestnávateľa.

Článok 40

Kolektívna zmluva obsahuje sedem strán a vyhotovuje sa v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.

V Hôrke dňa

.....
Mgr. Peter Spišák, starosta Obce Hôrka

.....
Bc. Vĕlma Rusnačková, predsedníčka
ZO SLOVES Obecné úrady so
sídrom v Hôrke