

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. Zákonníka práce a zákona č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany

Obec Michalová, Obecný úrad v Michalovej zastúpená Ing. Teréziou Tisovčíkovou, starostkou obce

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Obecnom úrade v Michalovej, v zastúpení predsedníčkou ZO SLOVES
Mgr. Martinou Kupcovou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

ktorá je záväzná pre obidve zmluvné strany, ktoré ju zastupujú. Kolektívna zmluva vyplýva z ust. § 2 ods.3 písm. a/ a b/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (úplné znenie zákona č. 357/2010 Z. z. ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zák. č. 519/1991 Zb., zák. č. 54/1996 Z. z., zák. č. 209/2001 Z. z. a zák. č. 553/2003 Z. z.)

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier 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,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov obecného úradu.

Článok 4

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

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva ZO a jej výbor za jediného predstaviteľa zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúcich z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, v zmysle ust. § 2 ods. 2a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11 a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutým vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

s nevyhnutým vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou v zmysle § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

Článok 7

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, predsedovi ZO 5 dní v roku.

Článok 8

Zamestnávateľ umožní prizývanie zástupcu výboru ZO na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO SLOVES / Čl. 4 Základných zásad Zákonníka práce ako aj ust. § 237 a 238 Zákonníka práce.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

Základná organizácia odborového zväzu uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZO SLOVES v zmysle ust. § 237 ods. 2 písm. c/ a d/ Zákonníka práce.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO SLOVES, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 12

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Článok 13

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň / 5 pracovných dní / nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1-3 Zákonníka práce.

Článok 14

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté / nad rámec ZP / za účasť na podujatiach odborovej organizácie najviac 3 pracovné dni v roku.

Článok 15

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov, vo výške 1% z čistého mesačného príjmu, člena odborovej organizácie na účet odborovej organizácie vedený v Prima banke Slovensko a. s., číslo účtu : 2001622011/5600.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedené v predchádzajúcom bode všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Tieto finančné prostriedky budú poskytované na nasledovné účely :

a/ zľavu pri použití služieb obce spolu vo výške 30%

b/ upomienkové darčeky pri príležitosti Dňa matiek, Dňa otcov, Vianočných sviatkov

Článok 16

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na uzatváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- kolektívnym vyjednávaním
- spolurozhodovaním
- prerokovaním
- právom na informácie
- kontrolnou činnosťou

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov tejto KZ najmä:

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch :

- čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa;
- opatrenie týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
- prijatie plánu dovolení na príslušný kalendárny rok
- termín výplaty mzdy
- vydanie pravidiel o ochrane BOZP

b/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou :

- opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych , zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov
- opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia a ochranu práce
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom organizačné zmeny zamestnávateľa, jeho časti, zmena právnej formy zamestnávateľa
- vykonávanie periodických previerok BOZP
- odstraňovanie zistených nedostatkov BOZP
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania, ochranu zdravia zamestnancov
- spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

c/ informovať odborovú organizáciu najmä o :

- zásadných otázkach svojho rozvoja
- zámeroch personálnych zmien
- novouzatvorených pracovných pomeroch
- o chystaných opatreniach , ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier a prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 18

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Odstupné a odchodné

1. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v dôsledku organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení v zmysle § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ ZP právny nárok na odstupné vo výške:

a/ najmenej troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov

b/ najmenej štyroch funkčných platov ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov

c/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a ZP a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedenej v písmene a/.

2. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 19

Pracovno-právne vzťahy a zamestnanosť

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť prácu zamestnancov. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii oboznámiť sa s organizačným poriadkom a štatútom organizácie v etape ich tvorby. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok resp. uskutoční jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

Článok 20

Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne, pracovný týždeň je 5 dňový a rozvrhnutie

pracovného času je nasledovné, prípadne podľa dohody zamestnanca so zamestnávateľom:

Pondelok	od 7.30 hod. do 16.00 hod.
Utorok	od 7.30 hod. do 16.00 hod.
Streda	od 7.30 hod. do 17.30 hod.
Štvrtok	od 7.30 hod. do 16.00 hod.
Piatok	od 7.00 hod. do 13.00 hod.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 4 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 60 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci zmeny, nezapočítava sa do pracovného času a trvá od 12.00 hod do 13.00 hod.

Práca nadčas je vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ods.7 par.97 ZP v rozsahu najviac 250 hodín.

Časť IV.

Záväzky a práva zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 21

Osobný príplatok a odmeny

Zamestnávateľ bude využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosiahnutých pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

Výšku osobného príplatku určuje starosta obce. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný príplatok prehodnotí.

Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny zamestnancom:

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 roku veku zamestnanca vo výške jedného funkčného platu zamestnanca

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 roku veku zamestnanca vo výške jedného funkčného platu zamestnanca
- za pracovné zásluhy pri odpracovaných rokoch vo verejnej správe:
 - 5 rokov – 50 €
 - 10 rokov – 100 €
 - 15 rokov – 150 €
 - 20 rokov – 200 €
 - 25 rokov – 250 €
 - 30 rokov – 300 €
 - 35 rokov – 350 €

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení zamestnávateľ vyplatí vo výške 350 € a odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov zamestnávateľ vyplatí vo výške 10 % súčtu hrubých zárobkov (bez náhrad) dosiahnutých za predchádzajúcich desať mesiacov.

Článok 22

Príplatok za riadenie

Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou v rámci rozpätia percenta podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa, do ktorej je zaradený podľa jednotlivých stupňov riadenia.

Článok 23

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30%. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu ak sa so zamestnávateľom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna.

Článok 24

Výška náhrady príjmu

Od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti sa výška denného vymeriavacieho základu zvyšuje na 80% denného vymeriavacieho základu.

Článok 25

Dôležité osobné prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy Nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu dvoch pracovných dní za kalendárny rok.

Článok 26

Výplata mzdy

Výplata mzdy sa realizuje raz mesačne, najneskôr do 10-eho dňa nasledujúceho mesiaca prevodom z účtu obce na účet zamestnanca.

Časť V.

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková a sociálna politika

Článok 27

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov 55 % z hodnoty stravovacej poukážky.

Článok 28

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a nezávadnú prácu. Kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencia dodržiavania zásad BOZP, odstraňovať zistené závady. Poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv v súlade so smernicou na poskytovanie OOPP.

Článok 29

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu na svoj náklad
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 30

Sociálny fond

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, čo **vyplýva z ust. § 7 ods. 4 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde**. Naplnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov obce Michalová sa zriaďuje z jej rozpočtu účelový sociálny fond o čerpaní ktorého rozhoduje ZV.

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a/ povinným prídelom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a
- b/ ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom účte. Zamestnávateľ realizuje prídel na účet sociálneho fondu v deň dohodnutý na výplatu mzdy v mesiaci. Zúčtovanie prídelu sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku. Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho roku. Počas roka sa jednotlivé položky soc. fondu môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo soc. fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie. Tvorba, zásady a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.

Časť VI.

Článok 31

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Zamestnávateľ v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí:

1. Poskytnutie príspevku na regeneráciu a zdravotnú starostlivosť vo výške:

a/ 100 € raz ročne pri pracovnom úväzku 50 % - 100 %

b/ 50 € raz ročne pri pracovnom úväzku 50 % a menej

2. Poskytnutie príspevku na kultúrne, športové a spoločenské podujatia do výšky 20 € na jedného zamestnanca raz ročne.

3. Príspevok za služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, zdravotnú starostlivosť a na kultúrne a spoločenské podujatie sa poskytne každému zamestnancovi, ktorý v organizácii odpracoval minimálne 12 mesiacov, ak je vytvorených dostatok finančný prostriedkov v sociálnom fonde. Úseky oddelené od úseku obecného úradu majú samostatnú tvorbu sociálneho fondu (materská škola a školská jedáleň, opatrovateľská služba atď).

4. Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi vo výške 0,50 € alebo poskytnutý obed od 1.1.2024.

Článok 32

Doplnkové dôchodkové pripoistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a zamestnancom.

Časť VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 33

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2024 do 31.12.2026. 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 34

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 35

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

Článok 36

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.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Michalovej, dňa 14.6.2024

za zamestnávateľa

za odborovú organizáciu

Ing. Terézia Tisovčíková

Mgr. Martina Kupcová

starostka obce

predsedníčka ZV ZO Sloves

Trosky č.1, 976 57 Michalová
IČO: 00313599
DIČ: 2020458770

ZÁVODNÝ VÝBOR
Obecný úrad
976 57 MICHALOVÁ, Trosky 1

Príloha č. 1

Sociálny fond

Tvorba sociálneho fondu :

- povinný prídél vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok zostatok k 31.12.2023

Rozpočet sociálneho fondu:

Tvorba:

Zostatok k 1.1.2023:	809,12 €
Povinný prídél 1,25 %:	2899,78 €
Čerpanie v roku 2023:	3314 €
Zostatok prostriedkov k 31.12.2023:	394,90 €

Čerpanie v roku 2023	- stravovanie	1624 €
	- regenerácia pracovnej sily	1450 €
	- odmeny	240 €

V Michalovej, 30.12.2023