

V súlade s ustanovením zákona č.553 Z.z., § 31 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Obec Letanovce, zastúpená starostom obce Slavomírom Zahornadským (ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy, Obecný úrad Letanovce - Gribarik, zastúpená predsedníčkou Výboru základnej organizácie, Mgr. Klaudiou Nemčíkovou

na druhej strane

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

NA OBDOBIE 1.1.2025 – 31.12.2025

ČASŤ I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía (zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť a sociálny fond .

(§ 2 ods. 1 zák. č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní)

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

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

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 jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza 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 schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. 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 30 dní pred ich realizáciou. Zároveň s ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne kvalifikácie.

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 po dohode s Výborom ZO organizačný poriadok. Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná len po dohode s Výborom ZO.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, v ktorom okrem iného vymedzí :

1. Okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní
2. Pojmy:
 - závažné porušenie pracovnej disciplíny,
 - menej závažné porušenie pracovnej disciplíny,
 - porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom .

Za porušenie pracovnej disciplíny sú tieto postihy:

- menej závažné porušenie pracovnej disciplíny – písomné napomenutie
- pri opakovanom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny sa toto považuje ako:
Závažné porušenie pracovnej disciplíny so sankčným postihom 15 € zrážkou zo mzdy
- porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom – okamžité rozviazanie pracovného pomeru.

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

Článok 13

Zamestnancom zamestnávateľských organizácií sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103, ods.1, 2 a 3 Zákonníka práce.

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 je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov Obce Letanovce je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 15

Zamestnávateľ 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,

neuplatní § 48 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Článok 16

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že neukončí pracovný pomer so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, chýba menej ako 4 roky a pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov.

3. 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 zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru

a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

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

Článok 17

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

Článok 18

Výbor ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych 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 19

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.

Článok 20

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 21

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 5.

Článok 22

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 23

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 24

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať Výbor ZO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých

pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

ČASŤ V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 25

V súlade s ust. § 146 až § 150 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 26

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s Výborom ZO a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce – Inšpektorátom práce, vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 27

Zamestnávateľ zorganizuje najmenej raz za rok previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci po dohode so závodným výborom a za jeho účasti. Zistené nedostatky odstráni v lehotách stanovených previerkovou komisiou.

Článok 28

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

Článok 29

Zamestnávateľ rešpektuje právo Výboru ZO vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 30

Zamestnávateľ vypracuje zásady poskytovania OPP pre zamestnancov v súlade s platnými predpismi a pracovníci budú oboznámení aké pracovné a ochranné pomôcky a v akom časovom termíne sa im budú poskytovať podľa pracovného zaradenia a stupňa obťažnosti práce.

ČASŤ VI. Sociálna oblasť

Článok 31

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa podmienok v obci upravených vnútorným predpisom o zabezpečení stravovania.

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

fondy podľa Zásad pre používanie SF,
c) zostatok ceny hlavného jedla hradí stravník.

Článok 33

Celkový prídelený do sociálneho fondu bude tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške najmenej 0,05%
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Príspevky budú sústredené na spoločnom účte zamestnávateľa, č. účtu 3435909014/5600 vedený v Prime banke Slovensko, a.s. – pobočka Spišská Nová Ves.

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 34

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 09. 2024 do 31. 12. 2024. zo zmluvných strán Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania t.j. 1.9.2024 a končí 31.12.2024.

Článok 35

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. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 36

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

Článok 37

Starosta obce je v tejto kolektívnej zmluve považovaný za zamestnanca obce.

Článok 38

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

Článok 39

Kolektívna zmluva obsahuje osem strán a vyhotovuje sa v štyroch vyhotoveniach, z ktorých

každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Letanovciach dňa 31.12.2024.

.....
Slavomír Zahornadský
starosta Obce Letanovce

.....
Mgr. Klaudia Nemčíková
predseda ZO SLOVES
Obecný úrad Letanovce - Gribarik