

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

**na roky 2019 - 2020**

V súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní), a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „kolektívna zmluva vyššieho stupňa“)

**OBEC Banské, 094 12 Banské 148**  
**v zastúpení starostom obce PaedDr. Stanislavom Malošom**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia SLOVES Obecné úrady Horný Zemplín,**  
**Ul. Hlavná 132/135, 094 14 Sečovská Polianka**  
**v zastúpení predsedníčkou závodného výboru Máriou Hatalovou**  
(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

**uzatvárajú túto**

**kolektívnu zmluvu**

## **ČASŤ I.**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmierny a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

#### **Článok 2**

**Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú :**

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovno-právne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z.

#### **Článok 4**

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

## **ČASŤ II**

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

#### **Článok 5**

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovno-právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne podľa prevádzkových možností na činnosť odborovej organizácie

bezplatne priestory pre organizačné, kultúrne a vzdelávacie činnosti, ako aj konanie výročných členských schôdzí. V odôvodnených prípadoch môže poskytnúť zamestnávateľ členom závodného výboru na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné motorové vozidlo.

#### **Článok 7**

Zamestnávateľ umožní pre výkon odborárskej funkcie t. j. členom ZV účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy a poskytne zamestnancom - členom ZV pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas podľa pozvánky - čiže trvanie cesty tam, trvanie príslušnej odborovej schôdze, konferencie, zjazdu, alebo podujatia odborárskej výchovy a trvanie cesty späť.

#### **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok zo mzdy členom základnej organizácie vo výške 1 % z čistej mzdy. Takto vybrané členské príspevky poukážu na účet odborovej organizácie: SK12 0900 0000 0001 0789 3857 v Slovenskej sporiteľni do 5 dní po dni vyúčtovania mzdy. Udržiavací členský príspevok pre dôchodcov, nezamestnaných a ženy na materskej a rodičovskej dovolenke je 1,- € mesačne.

#### **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na zasadnutia vedenia organizácie /obecného úradu/, pokiaľ budú prejednávané pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, alebo predloží tieto dokumenty na pripomienkovanie závodnému výboru.

Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

#### **Článok 10**

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov a prostriedkov sociálneho fondu za uplynulý kalendárny rok do 30 dní nasledujúceho roka.

### **ČASŤ III.**

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

#### **Článok 11**

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

### *Článok 12*

Zamestnávateľ sa riadi platným pracovným poriadkom. Akékoľvek zmeny v pracovnom poriadku vykoná zamestnávateľ len po dohode so závodným výborom.

### *Článok 13*

Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na oddych a jedenie je minimálne 30 minút, ktorá nie je pracovným časom. Obecny úrad si upraví pracovný čas vo vlastnom pracovnom poriadku.

### *Článok 14*

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a príslušný zamestnanec a zamestnávateľ prejavia záujem o pružný pracovný čas, môžu súhlasiť so zavedením pružného pracovného času. Pracovný pomer na určitú dobu je možné dohodnúť najdlhšie na dva roky. Predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť ju v rámci dvoch rokov, možno najviac dvakrát.

### *Článok 15*

Práca nadčas bude nariadovaná len výnimočne v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem. Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom na rozsah práce, ktorá nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Dohodu o pracovnej činnosti možno vykonávať v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

### *Článok 16*

Pracovné voľno, s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch:

- a) 7 dní v kalendárnom roku na vyšetrenie, alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení,
- b) 1 deň pri narodení dieťaťa a manželke zamestnanca,
- c) 7 dní pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrovanie,
- d) 2 dni pri úmrtí manžela, manželky, alebo dieťaťa a 1 deň na pohrebnom obrade týchto osôb,
- e) 1 deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca a ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb,
- f) 1 deň na vlastnej svadbe,
- g) ďalšie osobné prekážky v práci, uvedené § 141 ZP.

### *Článok 17*

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovrší 33 rokov veku. Dovoľenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom

roku.

### Článok 18

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, môže vyplatiť zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, môže vyplatiť zamestnávateľ odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

### Článok 19

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške troch funkčných plátov.

### Článok 20

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 a počas roka 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení..

- a) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2018 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou

- dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2018, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovávaná a v roku 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2019 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovávaná a v roku 2020 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- c) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

### *Článok 21*

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch a vopred prerokovávať so ZV výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak je výpoveď neplatná.

### *Článok 22*

Závodný výbor uplatní právo kontroly a to dodržiavanie pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 3 pracovné dni pred je uskutočnením.

## **ČASŤ IV. Platové podmienky**

### *Článok 23*

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č.553/2003 Z . z . o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10 %. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní.

Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.

#### **Článok 24**

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej, než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu najviac do 2/3, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon v pracovnej činnosti.

#### **Článok 25**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v podobe jedného funkčného platu a pri dosiahnutí 60 rokov veku taktiež v podobe jedného funkčného platu.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za:

- a) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitnej významnej pracovnej úlohy,
  - b) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia, alebo majetku.
- Zamestnávateľ poskytne v bodoch a, b, - z objemu mzdových prostriedkov čiastku podľa svojich možností.

#### **Článok 26**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Ďalšie podmienky pre získanie príspevku sú uvedené v § 152a Zákonníka práce.

### **ČASŤ V.**

#### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

#### **Článok 27**

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený: - povinným prídelením vo výške 1 % a - ďalším prídelením vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

#### **Článok 28**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu na roky 2019 - 2020, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 29**

Zamestnávateľ bude používať sociálny fond v súlade s § 7 zákona a to na :

- a) stravovanie zamestnancov
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- e) zdravotnú starostlivosť
- f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- g) doplnkové dôchodkové sporenie,
- h) ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

### **Článok 30**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 55% ceny jedla, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške minimálne 0,35 €.

### **Článok 31**

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže na základe súhlasu vydaného obcou poskytnúť zľavu pri významných životných príležitostiach (svadba, promócia, pohreb, ...), na služobné motorové vozidlo, pokiaľ takéto vozidlo vlastní. Takisto môže poskytnúť miestnosť na OcÚ, v MKD alebo v Dome smútku, pri akciách významných životných udalostí.

### **Článok 32**

Zamestnávateľ môže na základe súhlasu vydaného obcou poskytnúť zamestnancom dopravné a stavebné mechanizmy, pokiaľ takéto má a zamestnanec uhradí poplatok za PHM a priemernú mzdu vodiča podľa schválenej sumy obce.

### **Článok 33**

Zamestnávateľ v rámci starostlivosti o zamestnancov môže zabezpečiť služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov a podľa svojich možností podieľa sa na čiastočnej úhrade zo sociálneho fondu. Takisto sa podieľa na dohodnutej úhrade pri organizovaných zájazdoch, nákupe vstupeniek na kultúrne a športové akcie a pod., podľa zásad používania sociálneho fondu.

### **Článok 34**

Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu .

### **Článok 35**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 36**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom bezúročné návratné pôžičky na bytové účely, podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 37**

Pri organizovaní spoločného kultúrneho a športového podujatia, alebo rekreácie s cieľom regenerácie pracovnej sily, príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj: rodinnému príslušníkovi zamestnanca, poberateľovi starobného, predčasného a invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere, alebo bol vo volebnom vzťahu k obci ku dňu odchodu do dôchodku, pokiaľ je členom odborovej organizácie. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel /manželka/ a nezaopatrené deti.

## **ČASŤ VI. ZÁVAREČNÉ USTANOVENIA**

### **Článok 38**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2019 – 2020. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a končí 31. decembra 2020.

### **Článok 39**

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 40**

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

### **Článok 41**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované

v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

#### Článok 42

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

#### Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedno vyhotovenie zmluvy bolo k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

#### Článok 44

Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ obdrží dve vyhotovenia a závodný výbor jedno vyhotovenie.

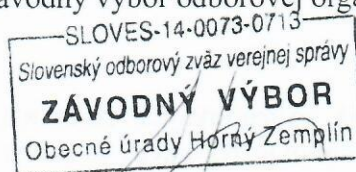
V Sečovskej Polianke, dňa 21.02.2019

Za zamestnávateľa:



.....  
PaedDr. Stanislav Maloš, starosta obce

Za závodný výbor odborovej organizácie:



.....  
Mária Hatalová, predsedníčka ZV