



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

ZO SLOVES Obecný úrad Nemce, Lúčna ul. 52, 97401 Nemce

zastúpený predsedom závodného výboru : Mgr. Katarína Mesíková

na jednej strane

a

Obec Nemce

v zastúpení starostka obce: Alena Grekčová

na druhej strane

uzatvárajú na obdobie 2026 túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, 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 všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

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 jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácie podľa potreby bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí nevyhnutné náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v závodnom výbore odborovej organizácie a v odborovom zväze, na činnosť pri kolektívnom vyjednávaní, pri účasti na odborárskom vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas.

Na účasť na zasadnutí závodného výboru maximálne 4x ročne po 2 hodiny, na pracovné zasadnutia orgánov odborového zväzu maximálne 2 pracovné dni v roku.

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 závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Týždenné rozvrhnutie pracovného času je uvedené v pracovnom poriadku obce.

Článok 14

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti: upratovanie, práce pri zabezpečovaní prevádzky a údržby pracoviska.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Článok 16

Práca nadčas bude nariaďovaná len po dohode so závodným výborom.

Článok 17

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 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. Za zamestnanca sa pre účely výmery dovolenky v zmysle tejto kolektívnej zmluvy považuje aj starostka obce (zákon č. 377/2015, čl. I, odst.3).

Článok 18

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu /nad rámec ZP/:

- starostlivosť o chorého rodiča najviac 3 pracovné dni v roku
- účasť na športových hrách a podujatiach odborovej organizácie najviac 2 pracovné dni v roku.

Článok 19

Zamestnávateľ uhradí zamestnancom, ktorí používajú s jeho súhlasom na výkon práce súkromné cestné motorové vozidlo náhradu vo výške spotrebovaných PHM ako aj základnú náhradu v zmysle zák. č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení zmien a doplnkov.

Článok 20

Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určeného podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Článok 21

Výpovedná doba je:

- 2 mesiace pre zamestnanca, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov.
- 3 mesiace pre zamestnanca, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpovedou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce /organizačné dôvody, zdravotné dôvody, / **odstupné** vo výške:

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

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

Článok 23

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce a to v sume jeho troch funkčných platov.

Článok 24

Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce a to v sume dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2026 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce **dva dni** pracovného voľna, z toho jeden deň do 30.6.2026 a druhý deň do 31.12.2026. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 26

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch, ak takáto situácia nastane.

Článok 27

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, predpisov z oblasti BOZP a PO, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 28

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. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 29

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

Článok 30

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosť a je zaradený do platovej triedy 1 až 4, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa so započítaním praxe.

Článok 31

Výška osobného príplatku je závislá na splnení podmienok stanovených pri jeho priznaní starostom obce. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva v % na dobu jedného kalendárneho roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí a prípadne upraví.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu. Rovnako poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy v sume jedného funkčného platu pri dosiahnutí 60 rokov veku.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za kvalitné plnenie úloh nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce (§ 20 ods. 1 písm. a/ zák. č. 553/2003 Z. z.), za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy (§ 20 ods. 1 písm b/), osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, pandemickej alebo inej mimoriadnej situácii, pri ktorej môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Časť V

Sociálna oblasť

Článok 34

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, ktorých pracovný čas je viac ako 4 hodiny denne, stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Okruh fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie sa rozširuje o starostku obce, ktorá vykonáva prácu na plný úväzok.

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie teplé hlavné jedlo.

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zamestnancov v sume 55 % ceny jedla. V prípade zabezpečenia stravovania prostredníctvom právnickej osoby, alebo fyzickej osoby - podnikateľovi, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky je vo výške stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok zamestnávateľa sa vzťahuje aj na starostku obce. Okrem toho zamestnávateľ poskytne na stravovanie zamestnancom aj príspevok zo sociálneho fondu, ktorý sa vzťahuje na starostku obce (zákon č.377/2015 čl. I, odst.4.).

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 34 až 36 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom a starostke obce aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, počas dovolenky, náhradného voľna, práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu prvých štrnásť dní dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, alebo na životné poistenie, ktoré má charakter dôchodkového poistenia z rozpočtu obce vo výške **30,-** Eur mesačne, Okruh zamestnancov ktorým sa poskytuje príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie sa vzťahuje aj na starostku obce.

Príspevok zamestnávateľa bude poukazovaný mesačne na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, životnej poisťovne, spolu s odvodom príspevku zamestnanca, ktorý je v individuálnej výške podľa uzatvorenej zmluvy o doplnkovom dôchodkovom poistení, životnom poistení.

Č a s ť VI.

Zásady čerpania sociálneho fondu

Článok 40

Zamestnávateľ v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne zamestnancom z fondu príspevok na :

- a. závodné stravovanie,
- b. príspevok na kultúrno-spoločenské podujatia
- c. sociálna výpomoc

Článok 41

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov podľa čl. 34 až 35 prostredníctvom elektronických stravovacích kariet. Príspevok zamestnávateľa je vo výške **1,65 € na jednu stravovaciu poukážku**.

Článok 42

Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc vo výške 50,- € v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie:

úmrtie manžela, manželky, druha, družky, dieťaťa, lúpež, vlámanie, živelná pohroma. Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesne. K žiadosti je potrebné doložiť: úmrtný list (potvrdenie o spoločnej domácnosti), preukázanie skutkového stavu (záznam z poisťovne, polície, svedecká výpoveď, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu...) Sociálna výpomoc bude zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po prijatí jeho žiadosti. V prípade, že zamestnanec vo svojej žiadosti uvedie, že žiada o vyplatenie sociálnej výpomoci v skoršej lehote, prípadne v hotovosti – zamestnávateľ sa zaväzuje takejto žiadosti vyhovieť.

Článok 43

Rozpočet sociálneho fondu

Pre hospodárenie s fondom zostaví obec v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet. Po dohode s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

Článok 44

Evidencia

Prostriedky fondu spravuje ekonómka obce v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá starostka obce. Ekonómka obce vedie knihu sociálneho fondu, a túto evidenciu predkladá na požiadanie k nahliadnutiu výboru odborovej organizácie.

Článok 45

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 46

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 47

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok, ktorý tvorí prílohu kolektívnej zmluvy.

Článok 48

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x ročne pri konaní výročnej členskej schôdze.

Časť VII. Záverečné ustanovenia

Článok 49

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie 1.1.2026 – 31.12.2026 a nadobúda platnosť dňom podpísania obidvoch zmluvných strán. Jej účinnosť začína 1. januára 2026 a končí 31. decembra 2026.

Článok 50

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

Článok 51

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

Článok 52

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude vyhodnocované polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 53

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami, jej zverejnením v registri obce a záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 54

Zamestnávateľ zabezpečí do 7 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 55

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

V Nemciach, dňa: 01.12. 2025

Za zamestnávateľa:

Za závodný výbor odbor. organizácie:

.....
Alena Grekčová, starostka obce

.....
Mgr. Katarína Mesíková, predseda ZV