

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok
a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2022**

Zmluvné strany

**Obec Sučany
zastúpená starostom: Martinom Rybárom**

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy
pri Obecnom úrade v Sučanoch, zastúpená predsedom: Tajanou
Podhorskou**

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán a ustanovuje v rámci danom právnymi predpismi ďalšie a priaznivejšie pracovno-právne, mzdové, sociálne a ostatné nároky zamestnancov Obce Sučany.

Článok 2

Kolektívna zmluva vychádza z príslušných ustanovení Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o mzde, Zákona o zamestnanosti, ďalších právnych predpisov a kolektívnej dohody vyššieho stupňa medzi zamestnávateľmi a KOZ SR.

Ustanovenia pracovných zmlúv, ktoré sú v rozpore s ustanoveniami kolektívnej zmluvy, sú neplatné a nahrádzajú sa ustanoveniami tejto kolektívnej zmluvy.

Ustanovenia pracovných zmlúv a tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú pre zamestnanca priaznivejšie než ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, sa nebudú považovať za ustanovenia v rozpore s kolektívnou dohodou.

Článok 3

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť,
- mzdové podmienky.

Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami

Článok 5

Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a právo odborových orgánov a organizácií na informovanie, prerokovanie, spolurozhodovanie a kontrolu vo veciach a rozsahu stanovenom Zákonníkom práce, jeho vykonávacími predpismi, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami tejto zmluvy.

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ bude v prípade zmien jedenkrát ročne informovať zástupcov ZO OZ o zásadných otázkach súvisiacich so sociálnym rozvojom zamestnávateľa, prípadne s inými otázkami majúcimi podstatný vplyv na pracovné prostredie.

Článok 8

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo kontroly odborových orgánov v rozsahu upravenom v § 149 Zákonníka práce a vytvorí v súlade s nimi podmienky na dôstojný výkon.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu priestory pre výkon práce a schôdzovú činnosť s príslušným vybavením a umožní v racionálnom rozsahu používanie bežných komunikačných a dopravných prostriedkov.

Článok 10

Na základe písomných dohôd o zrážke zo mzdy, za účelom platenia členského príspevku, uzatvorených s jednotlivými zamestnancami zabezpečí zamestnávateľ bezplatne zrážanie členských príspevkov členom odborovej organizácie, ak sa zamestnávateľ nedohodne s príslušným odborovým orgánom inak. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet miestneho výboru základnej organizácie najneskôr do 5-tich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 11

Členom odborovej organizácie poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborovej činnosti /maximálne 8 hodín ročne/. Zároveň funkcionárom poskytne zamestnávateľ pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborovej činnosti. Za takéto sa považujú:

- účasť na rokovaní Sloves-u,
 - účasť odborových organizácií na kolektívnom vyjednávaní,
 - účasť odborových funkcionárov na zasadnutí ZV OZ,
- a to maximálne 4 hodiny mesačne.

Za uvedené uvoľnenia zamestnávateľ nebude požadovať od odborovej organizácie refundáciu náhrady mzdy.

Článok 12

V súlade so Zákonníkom práce a ďalšími všeobecne záväznými predpismi prerokuje zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom nasledovné otázky:

- a)** zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny a pracovného prostredia,
- b)** opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, matiek, mládeže a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- c)** opatrenia umožňujúce predchádzať predpokladanému uvoľňovaniu zamestnancov, prípadne zmierneniu nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania,
- d)** náležitosti súvisiace s hromadným prepúšťaním zamestnancov v dôsledku organizačných zmien,
- e)** preradenie zamestnancov,
- f)** rozviazanie pracovného pomeru zamestnávateľom u zamestnancov prijatých na dobu neurčitú,
- g)** zabezpečenie aktívnej účasti zamestnancov na riešení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- h)** úpravu pracovnej doby tehotných žien a žien starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- i)** výšku náhrady škody spôsobenej zamestnancom a spôsob jej úhrady,
- j)** spôsob a rozsah náhrady škody vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- k)** všetky otázky hromadnej úpravy pracovnej doby vrátane prestávok v práci, nariadenej práce nadčas a v dňoch pracovného pokoja, pokiaľ tieto otázky nie sú upravené touto kolektívnou zmluvou.

Článok 13

Zamestnávateľ bude predkladať včas, prípadne v dohodnutých lehotách príslušnému odborovému orgánu k získaniu jeho predchádzajúceho súhlasu všetky opatrenia, u ktorých je podľa platných predpisov stanovená povinnosť spolurozhodovania:

- a)** použitie sociálneho fondu v príslušnom roku,
- b)** výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pokiaľ sa týka člena odborového orgánu v dobe jeho funkčného obdobia alebo do jedného roka od skončenia funkcie,
- c)** stanovenie plánu dovolení,
- d)** vydávanie vnútorných predpisov o spôsobe overovania, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov,
- e)** nočná práca žien,
- f)** upustenie od vymáhania zostatku náhrady škody od pracovníka,
- g)** hromadné čerpanie dovolenky,
- h)** posudzovanie či zamestnanec mal neospravedlnenú absenciu,
- i)** vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ prideliť zamestnancovi prácu,
- j)** vydanie pracovného poriadku, organizačného poriadku.

Časť III. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 14

Vznik a zmeny pracovného pomeru sa uskutočňujú v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP ako aj súvisiacimi predpismi.

Článok 15

Zamestnávateľ uzavrie pred nástupom zamestnanca do zamestnania písomnú pracovnú zmluvu. Súčasne ho oboznámi s platnou KZ, pracovným a organizačným poriadkom, jeho pracovnou náplňou, mzdovým zaradením a ďalšími mzdovými nárokmi.

Článok 16

a) Táto kolektívna zmluva rozširuje možnosť ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu do 3 rokov alebo nad 3 roky podľa ZP § 48, odsek (4), ktoré je možné len z dôvodu podľa písmena - d): o zamestnancov - opatrovateľov podľa osobitného predpisu.

b) Táto kolektívna zmluva taktiež rozširuje možnosť ďalšieho predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na dobu určitú o maximálne 3 roky, t.j. celková doba pracovného pomeru na dobu určitú je 5 rokov, v zmysle paragrafu 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce, a to: o zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu pre Spoločný obecný úrad zriadený na základe Zmluvy o zriadení spoločného obecného úradu zo dňa 9.12.2014.

c) Dojednanie, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného vzťahu na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky pre zamestnanca je možné z dôvodu: - ak zamestnanec má uzatvorený pracovný vzťah na základe projektov cez Úrad práce a Európsku úniu.

Článok 17

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

Článok 18

V dohode o ukončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný uviesť dôvod, ak o to pracovník požiada.

Článok 19

Zamestnávateľ vopred informuje ZV OZ o pripravovaných štrukturálnych zmenách, organizačných alebo racionalizačných opatreniach. Súčasne predloží návrh na riešenie zamestnanosti a programe rekvalifikácie zamestnancov.

Článok 20

Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov. Za tým účelom umožní podľa potreby zamestnávateľ a zúčastniť sa školení, kurzov, seminárov a uhradí s tým spojené náklady /poplatky, vložné a p/. Účasť na týchto akciách je výkonom práce a zamestnancom prislúcha mzda.

Článok 21

Odstupné § 76 odsek (1): Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmeno b) alebo c) z dôvodu, že zamestnanec stratí vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a § 76 odsek (8). Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 22

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné:

- a) vo výške jednonásobku funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76a, ods. (1), t. j. spolu vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca podľa § 134 ods. (1), ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov
- b) vo výške dvojnásobku funkčného platu nad ustanovený rozsah podľa § 76a, ods. (1), t. j. spolu vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnanca podľa § 134 ods. (1), ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov

Článok 23

Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne bez zníženia mzdy. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ½ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Článok 24

Zamestnanci sú povinní najmä:

- a) pracovať svedomito a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností plniť pokyny nadriadených, vydané v súlade s právnymi predpismi a dodržiavať zásady spolupráce s ostatnými zamestnancami,
- b) plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených úloh, kvalitne, hospodárne a včas plniť pracovné úlohy,
- c) dodržiavať právne a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, pokiaľ boli s nimi riadne oboznámení.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút, ak jeho pracovná doba je dlhšia ako 6 hodín. Táto prestávka sa nezapočíta do pracovného času - § 91 Zákonníka práce, ods. (5).

Článok 26

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie je určená pre všetkých pracovníkov Obecného úradu v rozmedzí od 12,00 do 13,00 hod. s dodržaním úradných hodín OcÚ.

Článok 27

Pracovný čas začína začatím práce na pracovisku a končí opustením pracoviska po uplynutí pracovného času určeného pre príslušnú zmenu rozšírenú o prípadnú nariadenú prácu nadčas.

Článok 28

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi zmenami nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín. Tento odpočinok môže byť skrátený až na 8 hodín vo výnimočných prípadoch mužovi staršiemu ako 18 rokov pri prácach na zmierňovaní následkov živelných udalostí a prevádzkových havárií.

Článok 29

1) Pracovný čas zamestnancov OcÚ a TSP:

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov s prihliadnutím na povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť na pracovisku pre zamestnancov optimálne klimatické podmienky pri ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci, podľa § 37 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času mesačne pre zamestnancov obecného úradu okrem zamestnancov knižnice, zberného dvora, DHZO, MOPS, SOÚ, KC a opatrovatel'ky.

Pružný pracovný čas sa člení na **základný** a **voliteľný**.

Základný pracovný čas je ten úsek pracovného času, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je určený nasledovne :

v pondelok, utorok, štvrtok a piatok od 8,00 h. do 13,00 h.

v stredu od 8,00 do 15,00

Voliteľný pracovný čas je v zmysle §§ 88 ods. 3 Zákonníka práce časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval mesačný prevádzkový čas. Voliteľný pracovný čas je určený nasledovne:

Začiatok pracovnej zmeny:

- v období od 01.06. do 31.08. príslušného roka: pondelok až piatok od 05,30 h. do 08,00 h.
- v období od 01.09. do 31.05. príslušného roka : pondelok až piatok od 06,00 h. do 08,00 h.

Koniec pracovnej zmeny:

v pondelok, utorok, štvrtok a piatok od 13,00 h. do 16,30 h.

v stredu od 15,00 do 18,30

Zamestnanci môžu vykonávať prácu mimo určeného základného a voliteľného pracovného času, v čase len na príkaz vedúceho alebo s jeho súhlasom.

V prípade potreby zabezpečenia neodkladných pracovných úloh zamestnávateľa, sú zamestnanci povinní prispôsobiť si aj voliteľný pracovný čas potrebám zamestnávateľa.

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Začiatok pracovnej zmeny je o 7,00 h. a koniec pracovnej zmeny je o 15,00 h. Pracovná cesta nad rámec stanoveného pracovného času (nad 7,5 h./deň) sa na účely počítania odpracovanej doby ráta len s vopred schváleným Nariadením na vykonanie práce nad stanovený fond pracovného času (práca nadčas). Za výkon práce nad rámec stanoveného pracovného času sa nepočíta doba strávená v dopravnom prostriedku. Práca nadčas sa započítava do odpracovaného času len na základe schváleného „Nariadenia na prácu nadčas“, prípadne pri celodenných pracovných cestách sa berie do úvahy program zasadnutia podľa pozvánky, pokiaľ je stanovený v čase mimo vymedzeného času 07,00 h. – 15,00 h.

Pri celodennej návšteve lekára alebo doprovode rodinného príslušníka k lekárovi dochádzkový systém v zmysle § 143 ods. 1 Zákonníka práce eviduje prekážku na strane zamestnanca len rozsahu základného pracovného času.

- v pondelok, utorok, štvrtok a piatok od 8,00 h. do 13,00 h., t. j. 5,0 h. za tento deň chýba 2,5 hodiny do priemerného pracovného času (7,5) – tj je potrebné nadpracovať 2,5 h.
- v stredu od 8,00 do 15,00 h., t. j. 7,0 h. . za tento deň chýba 0,5 hodiny do priemerného pracovného času (7,5) – tj je potrebné nadpracovať 0,5 h.

Tento pružný pracovný čas neplatí pre zamestnancov knižnice, zberného dvora, členov DHZO, MOPS, zamestnancov SOÚ a zamestnancov zamestnaných v rámci projektov s Úradom práce, prípadne cez NP s Európskou úniou okrem TP a TsP.

2) Pracovný čas zamestnancov MOPS je dvojzmenný, a to:

1.zmena od 7,00 h. do 15,00 h, pričom prestávka na odpočinok a jedenie je v dĺžke 30 min v rozmedzí od 12,00 do 12,30 hod.

2.zmena od 14,00 h. do 22,00 h, pričom prestávka na odpočinok a jedenie je v dĺžke 30 min v rozmedzí od 19,00 do 19,30 hod.

3) Pre zamestnancov SOÚ platí pružný pracovný čas .

Pružný pracovný čas sa člení na **základný** a **voliteľný**.

Základný pracovný čas je v zmysle §§ 88 ods. 2 Zákonníka práce ten úsek pracovného času, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je určený nasledovne :

v pondelok, streda od 8,00 h. do 15,00 h.

v utorok, štvrtok a piatok od 8,00 h. do 14,00 h.

Voliteľný pracovný čas je v zmysle §§ 88 ods. 3 Zákonníka práce časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas.:

Začiatok pracovnej zmeny:

pondelok až piatok od 06,00 h. do 08,00 h.

Koniec pracovnej zmeny:

pondelok, streda od 15,00 h. do 17,00 h.

utorok, štvrtok a piatok od 14,00 h. do 17,00 h.

Zamestnanci môžu vykonávať prácu mimo určeného základného a voliteľného pracovného času, v čase len na príkaz vedúceho alebo s jeho súhlasom.

V prípade potreby zabezpečenia neodkladných pracovných úloh zamestnávateľa, sú zamestnanci povinní prispôsobiť si aj voliteľný pracovný čas potrebám zamestnávateľa.

Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Začiatok pracovnej zmeny je o 7,00 h. a koniec pracovnej zmeny je o 15,00 h. Pracovná cesta nad rámec stanoveného pracovného času (nad 7,5 h./deň) sa na účely počítania odpracovanej doby ráta len s vopred schváleným Nariadením na vykonanie práce nad stanovený fond pracovného času (práca nadčas). Za výkon práce nad rámec stanoveného pracovného času sa nepočíta doba strávená v dopravnom prostriedku. Práca nadčas sa započítava do odpracovaného času len na základe schváleného „Nariadenia na prácu nadčas“, prípadne pri celodenných pracovných cestách sa berie do úvahy program zasadnutia podľa pozvánky, pokiaľ je stanovený v čase mimo vymedzeného času 07,00 h. – 15,00 h.

Pri celodennej návšteve lekára alebo doprovode rodinného príslušníka k lekárovi dochádzkový systém eviduje prekážku na strane zamestnanca len rozsahu základného pracovného času.

b) Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Na tento účel je pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny, t.j. od 7,00 hod. do 15,00 hod..

4)Pre zamestnancov KC platí pevný pracovný čas:

Pre zamestnancov komunitného centra platí pevný pracovný čas:

- pondelok, utorok a štvrtok od 07:00 hod. do 15:00 hod.
- streda od 08:00 hod. do 17:00 hod.
s prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Obednú prestávku si zamestnanec môže čerpať v čase od 12,00 hod. do 13,00 hod.
- piatok od 07:00 hod. do 13:00 hod. s prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
Obednú prestávku si zamestnanec môže čerpať v čase od 11,30 hod. do 12,30 hod.

5)Pre zamestnancov knižnice platí pevný pracovný čas :

Pondelok a streda: 12,45h – 17,00h

Utorok, štvrtok a piatok: 8,45h – 13,00h

6)Pre zamestnancov zberného dvora platí pevný pracovný čas :

Od novembra do marca (vrátane):

Pondelok: 7:00 - 15:00

Utorok: zatvorené

Streda: 7:00 - 15:00

Štvrtok: 6:30 - 15:00

Piatok: 6:30 - 15:00

Sobota: 7:00 - 14:00

Od apríla do októbra (vrátane):

Pondelok: 7:00 - 15:00

Utorok: zatvorené

Streda: 9:00 - 17:00

Štvrtok: 7:00 - 15:00

Piatok: 7:00 - 15:00

Sobota: 9:00 - 17:00

s prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Obednú prestávku si zamestnanec môže čerpať v čase od 12,00 hod. do 13,00 hod.

7) Pre zamestnancov DHZO platí pevný pracovný čas:

Pondelok až nedeľa (podľa rozpisu služieb) od 7,00h do 15,00h s prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút od 11,30 do 12,00h a od 14,00h do 22,00h prestávkou na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút od 19,00h do 19,30h.

8) **Pre opatrovatel'ky platí pevný pracovný čas** stanovený v pracovnej zmluve v nadväznosti na čas poskytovania sociálnej služby.

Prestávky v práci:

Zamestnávateľ je povinný počas pracovnej zmeny poskytnúť prestávku v práci najmä na zabezpečenie oddychu a krátkodobej regenerácie pracovnej sily zamestnanca, na vykonanie biologických potrieb.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a na konci zmeny, pretože by nespĺnila základný účel, ktorý v priebehu pracovného procesu plniť má. Zamestnanec je povinný odpracovať minimálne 30 min po skončení prestávky na odpočinok a jedenie. Nezapočítava sa do pracovného času, pretože zamestnanec nevykonáva v tomto čase prácu. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi prestávku na odpočinok a jedenie, ak pracovná zmena zamestnanca je dlhšia ako 6 hodín. Rozsah prestávky v práci na odpočinok a jedenie je najviac 1 hodinu, v rozsahu ktorej sa 30 minút považuje za prestávku na odpočinok a jedenie podľa § 91 a zvyšných najviac 30 minút sa považuje za ospravedlnený neodpracovaný pracovný čas zo skromných dôvodov, ktorý je zamestnanec povinný nadpracovať v rámci pružného pracovného mesiaca.

Článok 30

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne v obdobiach spravidla štvortýždňových možno uplatniť len v prípadoch, keď povaha práce alebo prevádzkové podmienky nedovoľujú rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času budú rešpektované tieto podmienky:

a) dĺžka jednej zmeny nesmie byť kratšia ako 6 hodín a nesmie byť, okrem výnimiek tu uvedených viac ako 10 hodín,

- b)** dĺžka jednej zmeny u členov DHZO a MOPS môže byť maximálne 12 hodín, v ostatných prípadoch výnimočne možno uplatniť 12 hod. pracovný čas,
- c)** zamestnávateľ vypracuje harmonogram nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času a tento vopred prerokuje so zamestnancami, u ktorých sa má uplatňovať,
- d)** nesmie sa uplatňovať u ťarchavých žien, žien starajúcich sa trvalo o deti do 3 rokov veku, mladistvých zamestnancov a tých, u ktorých by toto rozvrhnutie bolo v rozpore s lekárskeym posudkom o dĺžke ich pracovného času,
- e)** u osamelých zamestnancov trvalo sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, zamestnancov so ZPS možno uplatniť nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v období celého kalendárneho roka len po dohode s nimi.

Článok 31

Práca v noci smie byť vykonávaná len zamestnancami staršími ako 18 rokov.

Článok 32

Celkový rozsah nadčasovej práce pre zamestnancov je stanovený na 150 hodín ročne. Za prácu nadčas organizácia poskytne zamestnancovi predovšetkým náhradné voľno podľa § 97 odst. 6 Zákonníka práce. Prácu nadčas je zamestnávateľ oprávnený nariadiť pri:

- výkone práce počas víkendov,
- účasti na zasadnutiach OcZ a komisiách pri OcZ okrem zapisovateľov,
- kultúrnych, spol. a športových akciách poriadaných obcou,
- nárazových pracovných povinnostiach.

Článok 33

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. Okruh zamestnancov týkajúcich sa toto ustanovenie kolektívnej zmluvy sa rozširuje o starostu.

Do budúceho roka si bude môcť zamestnanec preniesť 7 dní dovolenky z predchádzajúceho roka.

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Ak si zamestnanec nemôže z vážnych dôvodov vyčerpať dovolenku (dlhodobá PN, OČR viac ako 6 mesiacov, materská, alebo rodičovská dovolenka, dlhodobý zástup za neprítomného zamestnanca alebo dlhodobo neobsadené miesto – min. 6 mesiacov) do konca kalendárneho roka, zostatok nevyčerpanej dovolenky je možné preniesť a čerpať do konca marca nasledujúceho kalendárneho roka. Zamestnanec si môže takto preniesť do roku 2022 maximálne 7 dní dovolenky. V prípade, že zamestnanec odchádza na materskú dovolenku alebo mu je vopred známa dlhodobá neprítomnosť, je povinný si vyčerpať, pred začiatkom dlhobodej neprítomnosti, minimálne zostatok dovolenky za predchádzajúci rok.

Zamestnanci prispôsobia a budú dodržiavať svoj plán dovoleniek tak, aby splnili ustanovenia predchádzajúcich bodov.

V prípade, že zamestnanec nedodrží maximálny počet dní dovolenky, ktoré možno preniesť do nasledujúceho kalendárneho roka, je povinný zaslať nadriadenému, písomne alebo mailom odôvodnenie (prílohou odôvodnenia bude plán dovoleniek zamestnanca na rok 2021) do konca

januára nasledujúceho kalendárneho roka. Následne zamestnávateľ určí termín čerpania nedočerpanej dovolenky zamestnancovi v zmysle §111 ZP (príkaz na čerpanie dovolenky).

Článok 34

Pracovné voľno môže byť poskytnuté z dôvodu všeobecného záujmu, pri vybavovaní občianskych povinností z dôvodu prekážok na strane zamestnanca - nárok na náhrady za neodpracované dni podľa § 136 až 141 zákonníka práce (návšteva lekára, sprievod k lekárovi, voľno na sťahovanie, pohreb a pod.).

Článok 35

Pracovné voľno bez náhrady mzdy môže zamestnávateľ poskytnúť na žiadosť zamestnanca:

- a) v súvislosti so zvyšovaním kvalifikácie vo vlastnom záujme,
- b) v rozsahu po vyčerpaní dovolenky na zotavenie.

Časť IV. Oblasť BOZP

Článok 36

Zamestnávateľ v súlade s §§ 146 a 147 Zákonníka práce a Nariadenia vlády č. 223/1988 Zb. v znení neskorších predpisov bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 37

Zamestnávateľ bude rešpektovať právo odborových orgánov na vykonávanie odborovej kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytvorí podmienky na jej dôsledný výkon podľa § 149 Zákonníka práce.

Článok 38

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do zamestnania inštruktáže z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany a bude vyžadovať a kontrolovať ich plnenie.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie opatrení potrebných na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce.

Článok 40

Zamestnanci podľa § 148 Zákonníka práce v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia majú právo a povinnosť najmä:

- a) na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka,

- b)** nepožívať alkoholické nápoje a nezneužívať iné omamné prostriedky na pracovisku zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
- c)** zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa skúškam a lekárskeym prehliadkam ustanovených právnym predpisom,
- d)** oznamovať svojmu nadriadenému alebo orgánom dozoru nad bezpečnosťou práce technických zariadení nedostatky a závady, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
- e)** podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistili, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov.

Časť V. Sociálna oblasť

Článok 41

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov, pričom súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

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

Článok 42

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi zapojenému do systému DDS rovnakým príspevkom ako prispeje zamestnanec, najviac do výšky 2 % z dosiahnutého mesačného zárobku. Maximálna hranica uhrádzaná zamestnancom nie je stanovená.

Zamestnávateľ použije na systém DDS prostriedky najviac do výšky 2% z mesačne dosiahnutých zárobkov účastníkov, z toho 0,5 % bude hradené zo sociálneho fondu na základe zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu. Okruh účastníkov DDS sa rozširuje o starostu obce.

Článok 43

- 1.** Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie svojich zamestnancov formou stravných lístkov. Podľa § 152 odst. 7 písm. b) Zákonníka práce sa rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie o starostu obce v zmysle platného zákona.
- 2.** Zamestnávateľ poskytuje podľa § 152a ZP príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov (zaokrúhľuje sa na najbližší eurocent nahor), najviac však v sume 275 € za kalendárny rok, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov.
- 3.** Zamestnávateľ môže poskytnúť podľa § 152b ZP príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov (zaokrúhľuje sa na najbližší eurocent nahor), najviac však v sume 275 € za kalendárny rok, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov.

Splnenie podmienky na poskytnutie príspevkov sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie, respektíve pre športovú činnosť dieťaťa, ktoré je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej 6 mesiacov. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevkov zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času.

Článok 44

Zamestnávateľ, podľa svojich finančných možností, zabezpečí stravovanie i v prípadoch, keď zamestnanec čerpá dovolenku na zotavenie a v štátom uznaný sviatok. Tento bod sa vzťahuje len na pracovníkov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy minimálne jeden rok a na dobu neurčitú alebo na dobu určitú na zastupovanie, na starostu, hlavného kontrolóra a opatrovateľov, TP, TSP a členov MOPS a KC. Zamestnancovi nevzniká nárok na stravovanie v čase jeho ospravedlnenej a platenej neprítomnosti v práci, pokiaľ neodpracoval viac ako 4 hodiny z pracovnej zmeny.

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie zamestnancov bude financované nasledovne:

- a) z nákladov organizácie maximálne do výšky 55 % hodnoty jedla, najviac do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu,
- b) zo sociálneho fondu príspevkov na cenu hodnoty jedla, ktorý je stanovený v rozpočte sociálneho fondu obce na príslušný rok,
- c) zostatok ceny hodnoty jedla hradí zamestnanec.

Článok 46

Zamestnávateľ zabezpečí podľa možnosti pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 47

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

Článok 48

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom i iné príspevky v zmysle zásad pre používanie sociálneho fondu.

Časť VI. Mzdy

Článok 49

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. O odmeňovaní v znení neskorších zmien a noviel. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu

alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Zamestnanci zamestnaní na Obecnom úrade cez projekty Úradu práce a NP cez Európsku úniu sú odmeňovaní v zmysle zákona č. 331/2001 Z.z. Zákonníka práce .

Článok 50

Zaradenie zamestnancov do tarifných stupňov a tried sa vykoná podľa vykonávanej funkcie, odbornej praxe a dosiahnutého vzdelania.

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. nasledovný okruh pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vykonávaných zamestnancami, ktorým sa započítava prax podľa § 6 ods. 3 nezávisle od činností, ktoré vykonávali v predchádzajúcom období (nemusí byť v danej pracovnej činnosti): kuchárky, upratovačky, robotnícke profesie a zamestnanci zberného dvora

Článok 51

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu nadčas a zamestnávateľ z prevádzkových dôvodov im nemôže poskytnúť náhradné voľno, patrí príplatok vo výške 25 % funkčného platu zamestnanca.

Príspevok sa neposkytuje:

- pri poskytnutí náhradného voľna, ktoré si má zamestnanec vyčerpať maximálne do štyroch mesiacov od vzniku práce nadčas.

Článok 52

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancom dennú výšku náhrady príjmu nasledovne:

- a) 1.-3. deň vo výške 50 denného vymeriavacieho základu,
- b) 4.-10. deň vo výške 70 denného vymeriavacieho základu.

Tento bod sa vzťahuje len na pracovníkov zamestnaných v pracovnom pomere minimálne jeden rok, na starostu a hlavného kontrolóra.

Článok 53

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmeny pri nasledovných pracovných a životných jubileách:

- pri odpracovaní 25 rokov od prvého vstupu do zamestnania,
- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku,
- pri prvom odchode do dôchodku.

Výšku odmeny stanoví zamestnávateľ v závislosti od odpracovaných rokov a dlhodobých pracovných výsledkov zamestnanca nasledovne:

Trvanie pracovného pomeru u zamestnávateľa

do 10 rokov	50 %,
od 10 do 20 rokov	75 %,
nad 20 rokov	100 %,

pričom výška odmeny sa bude odvodzovať od funkčného platu stanoveným percentuálnym podielom. Pri posudzovaní dĺžky trvania pracovného pomeru pre odmeny uvedené v tomto článku

je tiež možné zohľadniť /čiastočne alebo úplne/ roky odpracované u inej organizácie v závislosti od miery jej využitia pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Časť VII. Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 54

Spor a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, budú riešené podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 55

Zamestnávateľ uznáva za právoplatného zástupcu zamestnancov odborovú organizáciu pôsobiacu na pracovisku. Zaväzuje sa s touto odborovou organizáciou a jej voleným orgánom rokovať ako s právoplatným zástupcom pracovného kolektívu pri kolektívnom vyjednávaní a ostatných pracovnoprávných vzťahoch.

Článok 56

Všetky záväzky, ktoré vyplývajú z tejto zmluvy sú záväzné. V prípadoch v tejto kolektívnej zmluve neuvedených platia ustanovenia Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní, Zákona o zamestnanosti a ostatných právnych predpisov.

Článok 57

Zmeny a doplnky sú prípustné po dohode zmluvných strán písomnou formou a nadobúdajú platnosť podpisom všetkých partnerov. Rozsah týchto zmien závisí od dohody oboch zmluvných strán, ktoré sa na týchto zmenách dohodli.

Článok 58

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade zrušenia doterajších predpisov, zákonov, vládnych nariadení a vyhlášok sa nové predpisy stávajú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy. Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré budú v rozpore s novými platnými právnymi predpismi, sa nebudú používať.

Článok 59

Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať sociálny zmier. V prípade, že nepríde k dohode, vyhradzuje si ZV OZ postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 60

Zmluvné strany sa dohodli na tom, že záväzný výklad o obsahu tejto kolektívnej zmluvy budú spoločne uskutočňovať predstavitelia zmluvných strán, ktoré túto dohodu podpísali.

Článok 61

V rámci tejto dohody umožní zamestnávateľ ZV OZ kontrolu dodržiavania ustanovení tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 62

Plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy bude hodnotené v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a zástupcov OZ.

Článok 63

S obsahom tejto kolektívnej zmluvy oboznámi ZV OZ zamestnancov najneskôr do 30 dní od jej uzatvorenia.

Článok 64

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 1.januára 2022 a končí 31.decembra 2022.

V Sučanoch,

.....
Martin Rybár
starosta obce Sučany

.....
Tajana Podhorská
predseda ZV OZ Sloves pri OcÚ Sučany