



V súlade s ustanovením zákona č. 553 Z. z., § 31 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:

Obec Spišský Štiavnik, zastúpená starostom obce Ing. Matúšom Korheľom (ďalej len zamestnávateľ) na jednej strane a Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy, Obecný úrad Spišský Štiavnik, zastúpená predsedníčkou Mgr. Tamarou Šoltysovou na druhej strane uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu na rok 2026

Časť 1. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- 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 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 2. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich 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 odborovej schôdzi, konferencii, zjazde 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 písomnej požiadavky. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 2 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ bude vopred informovať závodný výbor 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 3. Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná len po dohode so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ v pracovnom poriadku, 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:

- za 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 z platu,
- porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom – okamžité rozviazanie pracovného pomeru.

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

Článok 13

Zamestnancom zamestnávateľskej organizácie sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v par. 103 odst. 1,2,3 Zákonníka práce.

Článok 14

Zamestnancom, ktorí sú práceneschopní sa bude od prvého dňa práceneschopnosti vyplácať 80% denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona o sociálnom poistení.

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov Obce Spišský Štiavnik je 37,5 hodín 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.

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade zvyšovania kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu: podľa predbežného rozvrhu hodín a skúšok.

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu: pohreb, vlastná svadba, ochorenie člena rodiny, alebo priamych rodinných príslušníkov, nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v rozsahu 3 dni v roku z toho 1 deň na regeneráciu pracovnej sily.

Článok 17

Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť neplatené voľno, po vzájomnej dohode a na základe ich písomnej žiadosti, na dobu najdlhšie 3 mesiace v roku s podmienkou, že si dopredu zaplatia zákonné odvody do poisťovní.

Článok 18

Zamestnávateľ prejedná všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 ZP (Výpoveď daná zamestnávateľom) so závodným výborom. Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP neuplatní, ak závodný výbor zaujme k jeho použitiu v tom- ktorom prípade negatívne stanovisko.

Článok 19

Zamestnancom, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a) a b) ZP vyplatí zamestnávateľ odstupné a to vo výške:

- a) najmenej troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou,
- b) najmenej štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.

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

Článok 20

Zamestnávateľ bude informovať priebežne ZV o uvoľnených a uvoľňovaných miestach.

Článok 21

Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu určitá na dobu dlhšiu ako 2 roky (Zákonník práce, § 48, ods. 4 písm. d) v prípade, ak ide o zamestnanca prijatého na základe zmluvy o spolupráci s inštitúciami, ktoré na pracovné miesto poskytujú dotáciu.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy (ZP § 239). Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

Časť 4. 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. Táto KZ v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 24

Osobný príplatok patrí zamestnancovi do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, v ktorej je zamestnanec zaradený. Výška osobného príplatku je závislá od pracovných výsledkov za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností a kvality plnenia pracovných úloh. Osobný príplatok zamestnancovi určí zamestnávateľ.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu s podmienkou – ku dňu nároku musí mať zamestnanec nepretržite odpracované u zamestnávateľa 10 rokov.

Pri príležitosti 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania vo výške 200 €.

Odmenu možno pracovníkovi poskytnúť len v roku na ktorý pripadlo príslušné pracovné, alebo životné jubileum.

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť peňažné plnenie tzv. 13. plat v mesiaci jún zamestnancom, ktorí majú uzatvorenie pracovný pomer na dobu neurčitú a zároveň pracujú pre zamestnávateľa minimálne 36 mesiacov vo funkčného platu u zamestnancov na plný úväzok, zamestnancom na čiastočný úväzok alikvotnú časť funkčného platu prislúchajúceho pracovného úväzku.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a) b) c) d) a e) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške 100 € na zamestnanca. Podmienkou na vyplatenie čiastky je čerpanie dovolenky súvisle dva týždne.

Časť 5. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 26

Na základe zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 27

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode so závodným výborom a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 28

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 previerkou komisiou.

Článok 29

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

Článok 30

Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 31

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 obtiažnosti práce.

Časť 6.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Zamestnávateľ je povinný poskytovať príspevok na stravovanie zamestnancov vo výške 55% hodnoty jedla, najviac 55% stravného, poskytovaného na pracovnej ceste trvajúcej od 5 do 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách § 8 odst. 1. Zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce čl.5 písm. b) o starostu obce, zástupcu starostu obce.

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily na ktoré poskytne príspevok so SF podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí príspevky podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu na rok 2025. Výška príspevkov zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom dary podľa zásad pre použitie sociálneho fondu pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku, pri príležitosti MDŽ a Mikuláša.

Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídélom vo výške 1,0 % zo základu a ďalšieho prídélu vo výške 0,5 % zo základu podľa ustanovenia § 4 zákona o sociálnom fonde, na spoločný účet zamestnávateľa, č. účtu 3405135038/5600 v Prima banke v Poprade. Účet bude slúžiť len na povinný prídél do sociálneho fondu. Prehľad o čerpaní tvorbe sociálneho fondu bude vyhotovený raz ročne.

Článok 37

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu, postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, v súlade so zákonom o sociálnom fonde.

Článok 38

Zamestnávateľ sa zaväzuje každoročne v mesiaci december vyčíslieť zostatok sociálneho fondu (po odpočítaní výdavkov za uplynulé obdobie) a tento rozdeliť vo forme príspevku zamestnancom úmerne k ich pracovným úväzkom a dobe odpracovanej v danom roku.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne starostovi, hlavnému kontrolórovi a zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 4 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. V zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. zákon o dani z príjmov podľa § 5 bod 7 písm. o) uplatnenie oslobodenia od dane do výšky 500 € príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna tzv. sick days v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 podľa § 141 odst. 3 písm. c) Zákonníka práce, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Časť 7.

Záverečné ustanovenia

Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2026. Jej platnosť sa každý rok predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy, táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 42

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto KZ. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od obdržania návrhu.

Článok 43

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

Článok 44

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

Článok 45

Táto KZ odo dňa jej podpísania a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 46

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

Článok 47

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Spišskom Štiavniku dňa 26.03.2026

.....
Predseda ZV ZO

.....
Zamestnávateľ