V súlade so zákonom 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

Obec LADOMÍROV, Mgr. Janou Gezovou,
starostkou obce

na jednej strane

a

Základná Organizácia Odborového zväzu SLOVES pri Obecnom úrade v Stakčíne,
zastúpená Marianou Grodzovou, predsedkyňou

na druhej strane

uzatvárajú túto

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

NA OBDOBIE 01.01.2026 – 31.12.2026

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je vytvárať dobré pracovno-právne vzťahy.

Článok 2

Táto zmluva sa vzťahuje na zamestnancov Obce Ladomírov, ktorí si plnia pracovné povinnosti v rámci organizačných štruktúr obecného úradu.

Článok 3

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky zamestnancov,

- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 4

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 5

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 zodpovedných za spolurozhodovanie.

Časť II.
Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre činnosť základnej organizácie.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odoborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno a náhradu mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 9

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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie najneskôr do 15 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcov závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné smernice organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.
Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Zamestnávateľ umožní zamestnancom zmenu pracovného času.

Článok 13

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do donca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov alebo sa trvale stará o dieťa.

Článok 14

V prípade žiadosti zamestnanca zamestnávateľ umožní na určitú dobu zaviesť pružný pracovný čas. V tomto prípade zamestnávateľ postupuje podľa § 88 Zákonníka práce.

Článok 15

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 16

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodou 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, vyplatí zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru odstupné, a to v sume:

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvaroky a menej ako päť rokov (§ 76 ods. 1 písm. a) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§ 76 ods. 1 písm. b) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamest-

nancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov (§ 76 ods. 1 písm. c) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 1 písm. d) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme).

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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 odstupné, a to v sume:

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky (§ 76 ods. 2 písm. a) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov (§ 75 ods. 2 písm. b) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§ 76 ods. 2 písm. c) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (§ 76 ods. 2 písm. d) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme),

e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (§ 76 ods. 2 písm. d) ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Výpovedná doba zamestnanca je v zmysle § 62 Zákonníka práce.

Článok 17

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viak ako 70% odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 ZP a § 4 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme KZVS Čl. II ods. 5).

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 2 ZP a § 4 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme KZVS Čl. II ods. 5).

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 18

Výbor organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov ako aj záväzkov z Kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi 30 dní vopred.

Časť IV.
Platové podmienky

Článok 19

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto Kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 20

Zamestnávateľ dohodne so zamestnancom vyšší tarifný plat ako bol určený podľa zákona NR SR č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme po splnení následovnej podmienky:
- preukázateľne vykonáva niektoré pracovné činnosti nad rámec svojho zaradenia do platového stupňa a platovej triedy.

Článok 21

Vyšší tarifný plat sa určí ako súčet zákonného tarifného platu a osobitnej časti tarifného platu. Osobitná časť sa určuje vo výške 15% tarifného platu.

Článok 22

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

Článok 23

Za mimoriadne osobné schopnosti, dosahovanie pracovných výsledkov nad rámec pracovných povinností patrí zamestnancovi osobný príplatok, ak o tom rozhodne štatutárny zástupca. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

Článok 24

Za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za práce presahujúce rámec pracovných činností, za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, za poskytnutie jednorazovej osobnej pomoci pri rôznych živelných pohromách a pod., zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu. Návrh podlieha schváleniu štatutárneho zástupcu.

Článok 25

Pri dosiahnutí veku 50 rokov a 60 rokov poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu vo výške 1 násobku funkčného platu.

ČASŤ V.
Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. v znení zákona č. 280/1995 Z. z., zákona č. 375/1996 Z. z., zákona č. 313/2005 Z. z. a zákona č. 591/2007 Z. z. tvorí sociálny fond.

Článok 27

Pre potreby zamestnancov sa sociálny fond tvorí vo výške 1,10% z úhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za bežný rok.

Článok 28

Zmluvné strany sa dohodli, že využitie sociálneho fondu bude realizované v zmysle Zásad pre používanie sociálneho fondu, ktorý po ich schválení bude tvoriť prílohu tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 29

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých svojich zamestnancov stravovanie týmito spôsobmi:

- prostredníctvom stravných lístkov alebo finančného príspevku.

Článok 30

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

Článok 31

Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne prerokovať a schváliť plán vzdelávania zamestnancov, zameraný na prehĺbenie kvalifikácie na výkon prác potrebných v rámci samosprávy. Účasť na vzdelávaní je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, resp. plat.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom sociálnu pomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. Pôjde o návratnú bezúročnú pôžičku v mimoriadnych životných situáciách zamestnanca.

Článok 33

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať dobré podmienky pre bezpečnú prácu zamestnancov. Rešpektuje právo kontroly výboru nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 34

Zamestnávateľ svojím zamestnancom pri iných životných jubileách zo svojho rozpočtu vyplatí odmeny takto:

* 55 rokov - 200 €

Článok 35

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia a to najmä výber poisťovne, výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca.
Príspevok zamestnávateľa na DDP je 3% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne na požiadanie výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz za polrok.

Časť VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 37

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

Článok 38

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

Článok 39

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru OZ.

Článok 40

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

Článok 41

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov počas jej platnosti.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2026, nadobúda účinnosť 1. januára 2026 a jej platnosť končí 31.12.2026. V prípade, že sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva, platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

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

V Ladomírove, 31.12.2025

Za zamestnávateľa:

Obec Ladomírov
Mgr. Jana Gezová, starostka obce

.....

Za Základnú organizáciu OZ SLOVES pri OcÚ Stakčín:
Mariana Grodzová, predsedkyňa OZ

SLOVES-14-0059-0709
Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZÁVODNÝ VÝBOR
Obecný úrad
067 61 STAKČÍN, SNP

.....