

010. 2013

V súlade s ust. §20 Zákonníka práce a zák.č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,

Obec Hôrka,

zastúpená starostom Ing. Vladimírom Boškom,

Obec Švábovce,

zastúpená starostom Ing. Jánom Mlynárom,

Obec Vydrník,

zastúpená starostom Petrom Slobodníkom,

(ďalej len zamestnávateľ)

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy,
obecné úrady so sídlom v Hôrke, zastúpená predsedom Výboru základnej organizácie,
Bc. Vilmou Rusnačkovou**

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2013

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- ich práva a povinnosti v rámci pracovnoprávných predpisov,
- mzdové podmienky,
- zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov,
- oblasť BOZP,
- sociálna oblasť.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

Na bývalých zamestnancov - dôchodcov, sa vzťahuje v rozsahu vymedzenom v jednotlivých článkoch tejto kolektívnej zmluvy.

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 Výbor ZO za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov 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 hradí náklady spojené s jej 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 odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. 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 predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do dvoch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ bude vopred informovať Výbor ZO o pripravovaných štrukturálnych zmenách, racionalizačných a iných organizačných opatreniach, ktoré sa budú dotýkať najmenej 10% zamestnancov, najneskôr 60 dní pred ich realizáciou.

ČASŤ III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po dohode s Výborom ZO organizačný poriadok. Akékoľvek zmeny platného organizačného poriadku vykoná len po dohode s Výborom ZO.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok, v ktorom okrem iného vymedzí :

- okruh vedúcich funkcií, do ktorých sú zamestnanci menovaní
- pojmy „závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
„menej závažné porušenie pracovnej disciplíny“,
„porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“ .

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

Článok 13

Zamestnancom zamestnávateľských organizácií sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103, ods.1 a 2 Zákonníka práce. Pracovný čas je 37,5 hodiny týždenne.

Článok 14

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 15

Pracovná pohotovosť bude nariadovaná zamestnancom len v mimoriadnych prípadoch a v súlade so všeobecne záväznými právnymi normami.

Článok 16

Prestávky na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytnú v trvaní minimálne 30 minút na pracovnú zmenu dlhšiu ako 6 hodín, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 17

Nad rámec § 141 ods. 2 Zákonníka práce sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku zamestnancom po uplynutí skúšobnej lehoty v tomto rozsahu:

- tri dni na vlastnú svadbu a svadbu dieťaťa,
- jeden deň na svadbu súrodenca,
- dva dni pri narodení dieťaťa,
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa,
- jeden deň pri úmrtí starého rodiča alebo súrodenca vlastného alebo súrodenca manžela alebo manželky,
- jeden deň na darovanie krvi,
- jeden deň na sťahovanie v mieste bydliska alebo dva dni pri sťahovaní do inej obce.

Článok 18

Zamestnávateľ pri uzatváraní pracovnej zmluvy so zamestnancom prijímaným na nasledovné pracovné pozície:

- pomocný zamestnanec,
- koordinátor aktivačnej činnosti (§ 52 zákona č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),

- zamestnanec zaradený na výkon činností, na ktoré sa poskytuje príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50i, ods.1 zákona č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení),
- opatrovateľská služba,
neuplatní § 48 ods.2 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Článok 19

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné v zmysle ZP

- a) v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky menej ako päť,
- b) v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať ,
- c) v sume trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa trval najmenej desať a menej ako dvadsať rokov,
- d) v sume štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v zmysle ZP, a to v sume priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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

Článok 20

Zamestnávateľ bude informovať priebežne Výbor ZO o uvoľnených a uvoľňovaných miestach a o prijatí nových zamestnancov.

Článok 21

Výbor ZO uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi Výbor ZO zamestnávateľovi pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV. Mzdové podmienky

Článok 22

Zamestnanca zamestnávateľ zaradí na zákl. zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 6, do príslušného platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.

Článok 23

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

Článok 24

Výška osobného príplatku je stanovená zák.č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 10, ods.1 až 3.

Článok 25

Výška príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi sa stanoví v súlade s § 8 zák.č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ods.1 až 3.

Článok 26

Výška príplatku za zastupovanie sa stanoví v súlade s § 9 zák.č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu podľa § 20 zák.č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme za :

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov veku a prvého ukončenia zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok do výšky jeho funkčného platu, najmenej však 170,- €,
 - pri príležitosti 25 rokov celkovej doby zamestnania v pracovnom pomere od prvého vstupu do zamestnania vo výške 170,- €.
(odmenu možno pracovníkovi poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo príslušné pracovné alebo životné jubileum),
 - splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy,
 - poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstraňovaní ich následkov alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života.
- Odmenu určí starosta obce.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v riadnom pracovnom pomere v organizácii neprerušene dlhšie ako jeden kalendárny rok, príspevok na dovolenku na zotavenie vo výške 50,- € ročne s podmienkou, že zamestnanec čerpá dovolenku najmenej 2 týždne bez prerušenia.

Článok 29

Zaradenie zamestnanca do platovej triedy, ktorý má vykonávať manuálne činnosti s prevahou fyzickej práce, sa riadi § 5 ods.9 zák. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať Výbor ZO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

ČASŤ V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 31

V súlade s ust. § 146 až § 150 Zákonníka práce bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne vyhovujúcu prácu.

Článok 32

Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s Výborom ZO a orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce – Inšpektorátom práce, vydá vnútorné predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

Článok 33

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 previerkovou komisiou.

Článok 34

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

Článok 35

Zamestnávateľ rešpektuje právo Výboru ZO vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

ČASŤ VI.

Sociálna oblasť

Článok 36

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov závodné stravovanie podľa podmienok v obci.

Článok 37

Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie bude financované takto :

- a) 55 % ceny stravného na jedno hlavné jedlo hradí zamestnávateľ z rozpočtu pri dodržaní zákona o cestovných náhradách,
- b) príspevok na cenu potravinárskych surovín spotrebovaných na prípravu jedál zo sociálneho fondu podľa Zásad pre používanie SF,

c) zostatok ceny hlavného jedla hradí stravník.

Zamestnávateľ rozširuje okruh osôb zabezpečujúcim stravovanie, v zmysle zák. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov, o starostov obce.

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľa môžu uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s ING Tatry-Sympatia, d.s.s., a.s., príp. inou poisťovňou na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov za týchto podmienok :

- poistený zamestnanec musí mať uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a jeho pracovný pomer k termínu uzavretia zmluvy s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou je dlhší ako jeden rok,
- výška príspevku zamestnávateľa je 6% z hrubej mzdy zamestnanca.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov preventívne prehliadky najmenej raz za tri roky.

Článok 40

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zabezpečí :

- organizovanie zájazdu na kultúrne podujatie,
- vyplatenie zvýšeného nemocenského zamestnancom (§ 37 ods.1 zák.č.461/2003 Z.z.)
- vo výške 65% denného vymeriavacieho základu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.

Výška príspevkov zo sociálneho fondu je dohodnutá v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným prídelenom vo výške 1,5 % zo základu podľa ust. § 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, na spoločný účet zamestnávateľov vedený vo VÚB a.s. Poprad. Účet bude slúžiť len na povinný prídelen do sociálneho fondu . Prehľad o čerpaní a tvorbe sociálneho fondu bude vyhotovený raz ročne.

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre používanie sociálneho fondu, v súlade so zákonom č.152/1994 Z. z., § 7 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 42

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť členom dar pri dlhodobej práceneschopnosti, pri narodení dieťaťa, pri príležitosti Vianoc, MDŽ, pri životných jubileách, pri odchode do dôchodku , pri športových podujatiach. Taktiež uhradí jedno hlavné jedlo na schôdzi odborovej organizácie a občerstvenie v súlade s platnými právnymi predpismi.

ČASŤ VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. 01. 2013 do 31.12.2013. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti

ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 44

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou zmluvnou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena kolektívnej zmluvy bude prijatá písomným dodatkom k tejto kolektívnej zmluve.

Článok 45

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

Článok 46

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 1. januára 2013 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

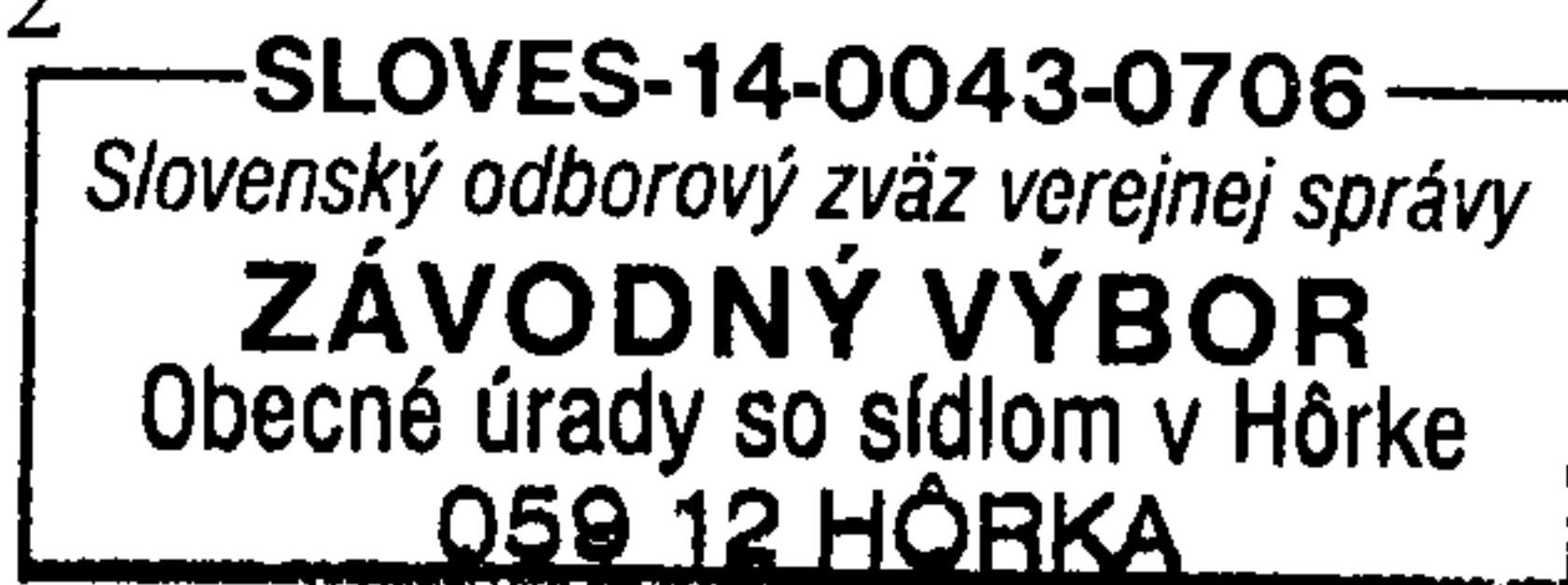
Článok 47

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

Článok 48

Kolektívna zmluva obsahuje osem strán a vyhotovuje sa v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.

Švábovce, 18.12.2012



SIGNED

Bc. Vilma Rusnačková, predseda ZO SLOVES

SIGNED

Ing. Ján Mlynár, starosta obce Švábovce

SIGNED

Ing. Vladimír Boška, starosta obce Hôrka

SIGNED

Peter Slobodník, starosta obce Vydrník

