



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

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 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v znení všeobecných podmienok zmluvnej strany

názov organizácie, zastúpená **OBEC CINOBAŇA, zastúpená starostom obce**
(ďalej len „zamestnávateľ“) **Jozefom MELICHEROM**

na jednej strane

a

Základná organizácia SOZ verejnej správy pri OcÚ Cinobaňa zastúpená
predsedom ZV SOZ verejnej správy p. Očovánovou Silviou a členom výboru
p. Balkovskou Máriou

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I

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.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.
- bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov

Článok 3

Neoddeliteľnými prílohami tejto KZ sú Platový poriadok , Organizačný poriadok a Pracovný poriadok

Článok 4

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 5

Výbor základnej organizácie SOZ má oprávnenie vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

Článok 6

Výbor základnej organizácie SOZ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný len vtedy, ak zamestnanec o zastupovanie požiada. Odborová organizácia nezaradí do právnej ochrany odborov zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.

Článok 7

Výbor základnej organizácie SOZ sa zaväzuje, že bude zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľskej organizácie nemožno oznamovať iným osobám. Výbor základnej organizácie SOZ sa zaväzuje, že nebude zneužívať informácie, ktoré získal pri

výkone funkcie, pokiaľ by sa porušením mlčanlivosti mohli porušiť oprávnené záujmy organizácie. Táto povinnosť trvá počas jedného roka po skončení výkonu funkcie vo výbore základnej organizácie SOZ

Článok 8

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.

Článok 9

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 12

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní v rámci pracovného času najviac 4 dni/rok pre člena výboru. Nad rámec uvedeného času zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy

Článok 13

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie.

Členské príspevky sú vo výške 1 % z čistej mzdy člena základnej organizácie, náhrady príjmu a 1 % z vyplatených nemocenských dávok v prípade nemoci. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie SOZ najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy

Článok 14

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude výbor SOZ informovať o zmenách ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a o systémácií pracovných miest. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie výboru SOZ

Článok 15

Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, alebo odborovému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 16

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

Článok 17

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného Organizačného poriadku, Pracovného poriadku a Platového poriadku s výborom SOZ. Inak budú neplatné.

Článok 18

Týždenný pracovný čas je 37,5 hodín.

Článok 19

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov s prevahou duševnej práce
od 7.30 hod. do 15.30 hod.

b) pre zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné
od 7,00 hod. do 15,00 hod.

c/ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže zamestnávateľ po dohode s výborom SOZ upraviť začiatok a koniec pracovného času na nevyhnutne potrebnú dobu pre zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné.

Článok 20

Prestávka na obed trvá 30 minút a čerpá sa v rozpätí od 12,00 do 13,00 hod.
Prestávka na obec sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 21

Zamestnancom pracujúcim v prostredí, v ktorom dochádza pri výkone práce k znečisteniu, sa čas potrebný na osobnú očistu započíta do pracovného času bez zníženia mzdy. Čas potrebný na očistu po skončení práce je v dĺžke 30 minút.

Článok 22

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ môže súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený pre pracovníka v KD.

Článok 23

Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach podľa KZ sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť.

Článok 24

Na základe žiadosti zamestnancov po prerokovaní vo výbore SOZ môže zamestnávateľ upraviť začiatok a koniec pracovnej doby.

Článok 25

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

Za túto dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať v danom roku.

Článok 26

Pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného platu zamestnancom po uplynutí trojmesačnej skúšobnej lehoty sa poskytne v tomto rozsahu:

- dva dni na vlastnú svadbu a tri dni na svadbu dieťaťa
- dva dni pri narodení dieťaťa,
- tri dni pri úmrtí manžela, manželky, rodiča, dieťaťa
- pri darovaní krvi – v deň darovania – 1 deň

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné – ak nepretržite odpracoval v organizácii od 3 do 5 rokov vo výške trojnásobku jeho priemerného zárobku,
– ak nepretržite odpracoval v organizácii od 5 do 10 rokov vo výške štvornásobku jeho priemerného zárobku,
– ak nepretržite odpracoval v organizácii nad 10 rokov vo výške päťnásobku jeho priemerného zárobku.

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

Článok 28

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné vo výške

- ak odpracoval nepretržite v organizácii do 10 rokov - dvojnásobku priemerného mesačného platu.

- ak odpracoval nepretržite v organizácii od 10 rokov do 15 rokov - trojnásobku priemerného mesačného platu.

- odpracoval nepretržite v organizácii nad 15 rokov, patrí mu odchodné vo výške štvornásobku jeho priemerného mesačného platu.

Článok 29

Zamestnávateľ bude pri každej zmene predkladať závodnému výboru SOZ správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 30

Závodný výbor SOZ uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov dohodnutých v KZ, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 30 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 31

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553 /2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Stupnice platových taríf sa zvyšujú v súlade s KZ vyššieho stupňa.

Článok 32

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 33

Práca nadčas sa nariaďuje v zmysle príkazu starostu, pri nariadení práce nadčas sa vopred dohodne forma náhrady: náhradné voľno alebo náhrada mzdy.

Článok 34

Príplatok za zmenu sa poskytuje zamestnancom na ocenenie psychickej záťaže a je stanovený ako súčin 16,7 % ustanovenej hodinovej minimálnej mzdy a odpracovaných hodín v II. alebo v III. zmene.

Článok 35

Príplatok za prácu v sťaženom prostredí sa poskytuje zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí, pri ktorom dochádza k ohrozeniu zdravia a života je stanovený ako súčin

- pre pracovnú činnosť uvedenú v I. skupine ohrozených činností 23 % ustanovenej hodinovej minimálnej mzdy a odpracovaných hodín v v sťaženom prostredí
- pre pracovnú činnosť uvedenú v II. skupine ohrozených činností 42 % ustanovenej hodinovej minimálnej mzdy a odpracovaných hodín v v sťaženom prostredí

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Článok 37

V prípade uzatvorenia pracovnej zmluvy so zamestnancom, ktorého odmeňovanie bude viazané na plnenie podmienok zo Zmluvy uzatvorenej s inými organizáciami nemusí zamestnávateľ dodržiavať ustanovenie § 48 odst. 2 ZP.

Článok 38

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať s výborom základnej organizácie SOZ čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 39

Zamestnávateľ tvorí fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení zmien a doplnkov.

Sociálny fond sa tvorí povinným prídelenom vo výške 1 % a ďalším prídelenom vo výške 0,5 % zo súhrnu všetkých zložiek plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 40

Z okruhu zamestnancov, ktorí tvoria sociálny fond je vylúčená osoba

- starostu obce z toho dôvodu, že v § 2 odst. 1 zákona č. 253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení neskorších predpisov sa vyslovene uvádza, že funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere, z toho dôvodu starostu obce nemožno považovať za zamestnanca na účely tvorby a použitia sociálneho fondu.
- osoby vykonávajúce práce na základe dohody o prácach mimopracovného pomeru / DOČ, DOP, Dohoda o brigádnickej práci študentov
- odmeny poslancov obecného zastupiteľstva

Článok 41

Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutočňuje do 30.dňa v mesiaci na účet vedený vo VÚB.

Zúčtovanie prostriedkov fondu sa vykonáva do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu k 31.12. zamestnávateľ prevedie do nasledujúceho roka.

Článok 42

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje svojim zamestnancom, ktorí tvoria sociálny fond z fondu príspevok:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi /zákoník práce, zákon o cestovných náhradách – stanovenie sumy stravného

Konkrétna suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na sociálnu politiku zo sociálneho fondu, závisí od:

- maximálneho objemu vytvoreného sociálneho fondu
- spôsobu použitia sociálneho fondu
- sumy vyčlenej na príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu

Článok 43

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných poukážok, v hodnote 100% stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín v znení zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách. Nárok na stravnú poukážku má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ak 4 hodiny.

Článok 44

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,40 € na každú stravnú poukážku.

Rozdiel, ktorý vznikne pri prepočte jednej stravnej poukážky sa pri zúčtovaní hradí zo sociálneho fondu.

Konkrétne výška príspevku je každoročne prehodnotená po zúčtovaní prostriedkov fondu k 30. novembru bežného roka medzi zástupcom odborovej organizácie a zástupcom zamestnávateľa.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 47 a 48 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase čerpania dovolenky.

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne stravovanie za podmienok stanovených v článku 47,48 a 49 tejto kolektívnej zmluvy aj starostovi obce, s výnimkou príspevkov zo sociálneho fondu.

Článok 47

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 48

Zamestnávateľ poskytne výboru základnej organizácie SOZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Článok 49

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie uzatvorené s ING T-S, na životné poistenie uzatvorené s ING Životná poisťovňa, a.s. a s Wústenrot poisťovňa a.s. vo výške 2,5 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. Výška príspevku zamestnávateľa sa prehodnocuje k 1.januáru z objemu zúčtovaných miezd za predchádzajúci rok.

Článok 50

Zamestnávateľ poskytne pracovníkom OcÚ Cinobaňa oslobodenie od poplatkov za všetky pracovné úkony vykonávané Obcou, bezplatný prenájom priestorov a inventáru vo vlastníctve obce a poskytnutie motorového vozidla a strojných zariadení pre potreby zamestnancov s úhradou za spotrebované pohonné hmoty a náhradu mzdy vodiča v prípade poskytnutia motorového vozidla v pracovnej dobe vodiča.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov

Článok 51

Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv, prostriedky na osobnú hygienu, očistu a dezinfekčné prostriedky podľa zoznamu, ktorý tvorí súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

VIII.

Záverečné ustanovenia

Článok 52

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12. 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 53

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

Článok 54

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

Článok 55

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

Článok 56

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

Článok 57

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre výbor základnej organizácie SOZ v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 58

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 19.12.2012

Súčasťou tejto KZ sú: Rozpočet sociálneho fondu
Zoznam osobných ochranných prostriedkov a zoznam
prostriedkov na osobnú hygienu, očistu a dezinfekčné
prostriedky

Silvia OČOVANOVÁ, predseda
základnej organizácie SOZ
verejnej správy pri OcÚ Cinobaňa

Jozef MELICHER
starosta Obce Cinobaňa