

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Obec Rohožník zastúpená starostom Mgr. Petrom Švaralom

a

ZO SLOVES pri Obecnom úrade v Rohožníku zastúpená predsedom závodného výboru Bc. Máriou Kožuchovou a tajomníkom závodného výboru Mgr. Marušcou Ferikovou

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

- 1) Táto kolektívna zmluva upravuje :
 - a) a/ postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
 - b) b/ pracovnoprávne vzťahy
 - c) c/ platové podmienky
 - d) d/ sociálna oblasť a sociálny fond
- 2) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Čl. 3

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie garantovanú príslušnými právnymi predpismi.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Čl. 4

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

Čl. 5

Zamestnávateľ poskytne bezplatne priestory obce na členské schôdze, schôdze ZV-SLOVES a umožní prevádzkovú činnosť ZO v priestoroch obecného úradu.

Čl. 6

Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskej funkcie, na účasť na odborových schôdzach a aktivitách poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu najviac 1 deň v mesiaci. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskej funkcie alebo spojených s členstvom v SLOVES.

Čl. 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu a poukáže ich na účet závodného výboru základnej organizácie.

Čl. 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na porady obecného úradu, pokiaľ budú predmetom rokovania ekonomické, pracovné a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Čl. 9

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

Čl. 10

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom .

Čl. 11

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Čl. 12

Pracovný čas zamestnancov je v súlade s vyššou kolektívnou zmluvou 37,5 hodín týždenne .

Čl. 13

- 1) Zamestnávateľ vyhovie žiadosti zamestnanca na zmenu začiatku a konca pracovnej doby v týchto prípadoch :
 - a) starostlivosť o dieťa
 - b) dochádzka do zamestnania hromadnými dopravnými prostriedkami
- 2) Zamestnávateľ vyhovie žiadosti zamestnanca o predĺženie obedňajšej prestávky na 1 hodinu. Pracovná doba sa tým posunie o pol hodiny (čl. 12).

Čl. 14

- 1) Práca nadčas môže byť nariadená len v súlade s ustanoveniami ZP § 97, v rozsahu max. 150 hodín ročne v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce ,alebo ak ide o verejný záujem .
- 2) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v ods. 1 v rozsahu najviac 250 hodín.

Čl. 15

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné vo výške :
 - a) trojnásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval aspoň 5 rokov,
 - b) štvornásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval aspoň 10 rokov,
 - c) päťnásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval aspoň 20 rokov,Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Čl. 16

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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%, odchodné vo výške:
 - a) jedného funkčného platu , ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval do 2 rokov,
 - b) dvojnásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval od 2 rokov do 5 rokov,
 - c) trojnásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval od 5 rokov do 10 rokov,
 - d) štvornásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval od 10 rokov do 20 rokov,
 - e) päťnásobku funkčného platu, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval viac ako 20 rokov.

Čl. 17

- 1) Zamestnávateľ oboznámi závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru a s dohodnutými novými pracovnými pomermi.
- 2) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so závodným výborom skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. U člena závodného výboru je potrebný na takéto skončenie pracovného pomeru súhlas závodného výboru inak je výpoveď neplatná.

Čl. 18

Závodný výbor má právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov. Termín a rozsah kontroly oznámi 3 dni pred jej vykonaním starostovi obce.

Časť IV Platové podmienky

Čl. 19

- 1) Odmeňovanie zamestnancov obce je stanovené na základe zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zákona 311/2001 Zákonník práce, a v Poriadku odmeňovania zamestnancov obce Rohožník.
- 2) Zamestnávateľ je povinný prerokovať so závodným výborom každú zmenu Poriadku odmeňovania zamestnancov obce.

Čl. 20

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy v zmysle prílohy č. 1 nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil bez závislosti od dĺžky započítanej praxe, a to u zamestnancov, u ktorých sa k výkonu práce nevyžaduje odborná prax vyššia než 3 roky.

Časť V Sociálna oblasť a sociálny fond Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Čl. 21

- 1) Sociálny fond je fondom zamestnávateľa určeným na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancovi, jeho rodinným príslušníkom a bývalému zamestnancovi, ktorého obec zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku (ďalej len „dôchodca“).
- 2) Pri tvorbe rozpočtu sociálneho fondu spolupracuje zamestnávateľ so ZV SLOVES.
- 3) Nevyčerpané prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
- 4) Prostriedky SF sú vedené na samostatnom účte organizácie. Na tento účet prevádza prostriedky zamestnávateľ mesačne.
- 5) Výdavky zo sociálneho fondu sa riadia kolektívnou zmluvou.
- 6) Za dodržanie pravidiel o hospodárení s prostriedkami SF zodpovedá zamestnávateľ.

Čl. 22

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond tvorí :

- a) povinný prídely vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu v bežnom roku.
- b) prídely vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu v bežnom roku.
- c) zostatkom SF z predchádzajúcich rokov,
- d) z ďalších zdrojov podľa osobitného predpisu (§ 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Čl. 23

Použitie fondu

- 1) Zamestnávateľ umožní čerpať z povinného prídely vo výške 70 %
 - a) na príspevok na stravovanie nad rámec určený osobitnými predpismi (zákoník práce)
 - b) na sociálnu výpomoc pri doprave do zamestnania

- 2) Zostatok t.j. 30 % z povinného prídeltu spolu s ostatnými zdrojmi zamestnávateľ použije na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v súlade s podmienkami čerpania sociálneho fondu uvedenými v tejto kolektívnej zmluve.

Podmienky čerpania sociálneho fondu

Čl. 24

Zabezpečenie stravy

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonávajú prácu viac ako 4 hodiny, stravovanie formou:
 - a) podávaním teplého obeda v reštauráciách v obci formou stravnej poukážky minimálne vo výške 70% z hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov), alebo
 - b) podávaním diétného teplého obeda v jedálni Základnej školy alebo Zariadení sociálnych služieb.
- 2) Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152 ods. 7 písm. c) Zákonníka práce, poskytne príspevok na stravovanie starostovi obce a pracovníkom na základe dohody o pracovnej činnosti v kotolni a na obecnom úrade
- 3) Pri úhrade stravného sa bude postupovať nasledovne:
 - a) Zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce prispieva na stravovanie zamestnanca vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu
 - b) Zamestnanec hradí rozdiel sumy stravného lístka a príspevkov podľa čl. 24 ods. 3 písm. a) a c)
 - c) Zamestnávateľ prispieva zo sociálneho fondu na úhradu stravného nad rámec sumy podľa čl. 24 ods. 3) písm. a) tejto kolektívnej zmluvy vo výške rozdielu medzi hodnotou stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu a súčtu úhrady stravného podľa čl. 24 ods. 3 písm. a) a písm. b) tejto kolektívnej zmluvy, a to až do výšky 0,40 EUR /na jeden deň, keď zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie,
 - d) Zamestnávateľ prispieva do výšky 55% ceny jedla zabezpečovaného formou podľa čl. 24 ods. 1) písm. a) alebo písm. c) kolektívnej zmluvy na stravovanie dôchodcu, ktorý pred odchodom do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pracoval u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov na plný úväzok najmenej 5 rokov.
- 4) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnanca podľa ods. 1) aj v čase jeho ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania chorého člena rodiny, dovolenky, prekážky v práci, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy.
- 5) Zamestnanec nemá nárok na zabezpečenie stravovania v čase, keď má nárok na plnenie podľa osobitného právneho predpisu (zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov)

Čl. 25

Príspevok na dopravu do zamestnania

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi cestujúcemu do zamestnania z inej obce verejným hromadným dopravným prostriedkom príspevok vo výške 25 % z ceny mesačného cestovného.
- 2) Zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa ods. 1 na základe predloženého cestovného lístka a čestného prehlásenia zamestnanca.
- 3) Pri zmene ceny cestovného lístka je zamestnanec predloží doklady podľa ods. 2 opätovne.

Čl. 26

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a bude prispievať na tento účel mesačne 2 % z objemu hrubej mesačnej mzdy zamestnanca minimálne sumou 14,- EUR, za podmienky, že zamestnanec bude platiť na dôchodkové doplnkové poistenie z mesačnej mzdy sumu minimálne 7,- EUR , príspevok bude uhrádzaný z rozpočtu obce.
- 2) Príspevok podľa ods. 1 nepatrí zamestnancovi počas plynutia skúšobnej doby a počas plynutia výpovednej doby.

Čl. 27

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily a kultúrne vyžitie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu zamestnancovi, na rekreáciu a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a na účasť na kultúrnych a športových podujatiach max. do výšky 20,-€ ročne.
- 2) Príspevok podľa ods. 1) patrí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k zamestnávateľovi trvá nepretržite najmenej od 01.01. do 31.12. príslušného kalendárneho roka.

Čl. 28

Sociálna výpomoc

- 1) Zamestnávateľ poskytne nenávratnú sociálnu výpomoc :
 - a) zamestnancovi vo výške 170,- EUR pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa),
 - b) pozostalým (manžel, manželka alebo nezaopatrené dieťa do 15 rokov veku) vo výške 170,- EUR pri úmrtí zamestnanca.
- 2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi nenávratnú sociálnu výpomoc vo výške 330.- EUR v prípade ťažkých životných udalostiach, napr. havarijných situácií, živelných pohromy a pod., ak odhadnutá škoda prevyšuje sumu 1660,- EUR .
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovanej podľa osobitných predpisov za každý deň pracovnej neschopnosti, najviac však za 20 dní v kalendárnom roku, doplatok tak aby celková výška náhrady príjmu bola 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu.

Čl. 29

Príspevok na rekreáciu

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 152a Zákonníka práce, ktorý pracuje nepretržite 24 mesiacov príspevok na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 130,- EUR ročne. Podmienkou na vyplatenie príspevku je rekreácia výlučne na území Slovenskej republiky, ktorú zamestnanec zrealizuje v rámci kalendárneho roka.

Čl. 30

Dary pri životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný dar:

- a) vo výške 330,- EUR pri jubileu dosiahnutia 50. roku veku, a 60. roku veku za podmienky, že tento pracoval u zamestnávateľa minimálne päť rokov bezprostredne predchádzajúcich tomuto výročiu.
- b) vo výške 170,- EUR pri príležitosti sobáša zamestnanca
- c) vo výške 100,-EUR pri príležitosti narodenia dieťaťa
- d) vo výške 70 ,- EUR pri životnom jubileu dôchodcu pri dosiahnutí 65. roku, a ďalej vždy po piatich rokoch, tento príspevok sa poskytuje z prostriedkov ZO SLOVES pri OÚ Rohožník

ČASŤ VI

Čl. 31

Ostatná výpomoc

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, starostovi obce zľavu vo výške 50% z fakturovanej ceny za služby poskytované obcou, napr. doprava aviou, traktorom, nakladačom, dôchodcom maximálne do výšky 66,- EUR ročne.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zdarma priestory Domu kultúry a Domu smútku
 - a) pri oslavách životných jubileí zamestnanca,
 - b) pri oslavách životného jubilea dôchodcu, ktorý bol u zamestnávateľa v pracovnom pomere najmenej tri roky pred odchodom do starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku,
 - c) pri príležitosti svadby zamestnanca alebo detí zamestnanca,
 - d) pri príležitosti úmrtia zamestnanca, dôchodcu ktorý bol v pracovnom pomere v obci najmenej tri roky pred odchodom do starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku alebo ich manžela, manželky alebo nezaopatreného dieťaťa do 15 rokov veku.

ČASŤ VII
Čl. 32
Záverečné ustanovenia

- 1) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 01.01.2019 do 31.12.2019**. 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 a jej dodatky stráca platnosť dňom schválenia a podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami strán.
- 2) 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.
- 3) Plnenie kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.
- 4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť podklady pre kontrolu plnenia kolektívnej zmluvy.
- 5) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania a právne účinná odo dňa 01.01.2019. Dňom účinnosti je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
- 6) Kolektívna zmluva (kópia originálu) bude k dispozícii zamestnancom na Obecnom úrade u pracovníkov PaM a vedúceho TS.
- 7) Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch vyhotoveniach z ktorých každá strana obdrží jedno vyhotovenie.

V Rohožníku dňa 28.11.2018

Podpis a odtlačok pečiatky :

za zamestnávateľa :

za ZV SLOVES :

.....
Starosta obce Mgr. Peter Švaral

.....
predseda ZV Bc. Mária Kožuchová

.....
tajomník ZV Mgr. Maruška Feriková