

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

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

Zamestnávateľ: Obec Vyhne
Zastúpená: Vladimír Bevelaqua, starosta obce
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia: SLOVES Obecný úrad Vyhne
Zastúpená: Ján Považan, predseda závodného výboru

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

účinnosť od 01.05.2018

Od 01.05.2018 je platná nová kolektívna zmluva medzi zamestnávateľom Obec Vyhne a základnou organizáciou SLOVES Obecny úrad Vyhne. Účinnosťou kolektívnej zmluvy platnej od 01.05.2018 sa ruší predchádzajúca kolektívna zmluva Obce Vyhne.

Na základe rokovania medzi zamestnávateľom a základnou organizáciou boli dohodnuté tieto zmeny:

- Úprava príplatkov za soboty a nedele článok 19
- Odstupné článok 21
- Možnosti čerpania sociálneho fondu článok 23

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 podľa vymedzenia ust. §2, ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednaní:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa a to zamestnancov riadených zákonom 553/2003 Z.z. ako aj zamestnancov riadených Zákonníkom práce 311/2001 Z.z.. V prípade, že sa článok týka výhradne len jednej skupiny zamestnancov, táto skutočnosť je uvedená priamo v článku kolektívnej zmluvy. V prípade, že v článku nie je uvedená skupina zamestnancov, ktorej sa predmet týka, je článok platný pre všetkých zamestnancov.

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

Článok 6

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

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Výpočet rozsahu pracovného voľna riadi ustanovením § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

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 závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15. pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické 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

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

Ustanovený týždenný pracovný čas je 37,5 hodín.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, podľa ustanovenie §91, ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 15

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. Toto platí pre všetkých zamestnancov Obce Vyhne aj prevádzok Obecného úradu Vyhne.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec Zákonníka práce v tomto rozsahu :

a) úmrtie rodinného príslušníka:

- 1 deň pri úmrtí manžela, druha, rodiča, dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe,

b) svadba vlastná 1 deň, svadba dieťaťa 1 deň, rodiča 1 deň

Pracovné voľno sa musí čerpať v priamej súvislosti s príslušnou udalosťou. Prekážky v práci je potrebné doložiť príslušným dokladom.

Článok 17

Zamestnávateľ bude ročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 18

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 1 týždeň pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 19

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníkom práce 311/2001 Z.z. v prevádzke Vodný raj Vyhne.

U zamestnancov riadených Zákonníkom práce 311/2001 Z.z. v prevádzke Vodný raj Vyhne sa od povahy práce a podmienok prevádzky vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu a v nedeľu. Preto zamestnávateľ so súhlasom odborovej organizácie zavádza mzdové zvýhodnenie:

Za prácu v sobotu 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu

Za prácu v nedeľu 45% minimálnej mzdy v eurách za hodinu

a s účinnosťou od 01.05.2019

Za prácu v sobotu 45% minimálnej mzdy v eurách za hodinu

Za prácu v nedeľu 95% minimálnej mzdy v eurách za hodinu

Príplatky sú určené v súlade so Zákonníkom práce 311/2001 Z.z. platným od 01.05.2018.

Článok 20

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 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy vo výške jednemesačného hrubého platu konkrétneho zamestnanca pri dosiahnutí jubilea 50 rokov veku.

Zamestnávateľ môže meniť výšku funkčného platu/mesačnej mzdy zamestnanca len so súhlasom zástupcov odborov. Pravidlo sa týka všetkých zamestnancov Obce Vyhne, vrátane prevádzky Vodný raj Vyhne. Pravidlo sa týka všetkých mzdových položiek zamestnanca, vrátane osobného príplatku. Pravidlo neplatí v prípade opakovaných porušení pracovnej disciplíny.

Zamestnávateľ pri odstupnom vyplatí okrem sumy určenej v Zákonníku práce zároveň odstupné schválené v kolektívnej zmluve. Odstupné je splatné spoločne, najneskôr v poslednej výplate zamestnanca. Okrem sumy vypočítanej pri odstupnom podľa platného Zákonníka práce je zamestnancovi od zamestnávateľa ako prídavná hodnota vyplatená suma podľa odpracovaných rokov a to nasledovne:

Po celom jednom odpracovanom roku má zamestnanec nárok na odstupné podľa Zákonníka práce + jeden jeho funkčný plat/mesačná mzda.

Po celých dvoch odpracovaných rokoch má zamestnanec nárok na odstupné podľa Zákonníka práce + dva jeho funkčné platy/mesačné mzdy.

Po celých troch odpracovaných rokoch má zamestnanec nárok na odstupné podľa Zákonníka práce + tri jeho funkčné platy/mesačné mzdy.

Po celých štyroch odpracovaných rokoch má zamestnanec nárok na odstupné podľa Zákonníka práce + štyri jeho funkčné platy/mesačné mzdy.

Po piatich a viac odpracovaných rokoch má zamestnanec nárok na odstupné podľa Zákonníka práce + päť jeho funkčných platov/mesačných miezd.

Časť VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 22

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou vlastnej jedálne, alebo prevádzkou Vodný raj Vyhne. V čase, keď sú stravovacie zariadenia obce zatvorené má zamestnanec nárok na stravný lístok minimálne vo výške danej zákonom po odpracovaní 4 hodín.

Zamestnávateľ zabezpečí bezplatne zamestnancom pri zvýšenej záťaži teplom pitný režim, ktorého prostredníctvom sa dopĺňa strata tekutín a minerálnych látok stratených potením a dýchaním, najmä pri prekračovaní únosných hodnôt teploty a pri dlhodobej práci na uzatvorenom pracovisku.

Článok 23

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Zo sociálneho fondu môžu byť finančné prostriedky čerpané v týchto položkách:

- a) **príspevok na stravovanie zamestnancov** vo výške 0,30 € za obed na jedno hlavné jedlo a deň, v ktorom je zamestnanec prítomný v práci. Za prítomnosť v práci (pracovnú zmenu) sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny, okrem pracovného dňa, keď je zamestnanec z rôznych dôvodov neprítomný v práci pre dôležité osobné prekážky v práci (§ 141 ZP), prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu (§ 136 ZP), prekážok na strane zamestnávateľa (§ 142 ZP), dovolenku, neplatené voľno, štúdium popri zamestnaní, pracovná neschopnosť, ošetrovné, úraz, čerpanie NV (ak zamestnanec v deň čerpania NV nevykonáva výchovno-vzdelávaciu činnosť na pracovisku nemá nárok na poskytnutie príspevku na stravovanie), pri práci na doma a vtedy, keď je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu. Počas pracovnej cesty je zamestnanec riešený v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, alebo náklady (cestovné, stravné) spojené s pracovnou cestou si zamestnanec hradí sám, podľa rozhodnutia starostu obce. Stravovanie je riešené v školskej jedálni v priestoroch obecného úradu Vyhne a v čase zatvorenia školskej jedálni stravnými poukážkami. Pri skrátenom úväzku sa počítajú stravné lístky z počtu odpracovaných dní. Príspevok na stravovanie je poskytovaný ako nepeňažné plnenie a nepodlieha zdaneniu.

b) **príspevok na rekreácie, zdravotnú starostlivosť a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily** vo výške 20 € na zamestnanca. Príspevok môže zamestnávateľ vyplácať jedenkrát ročne, spravidla v mesiaci jún. Príspevok sa vypláca každému zamestnancovi na hlavný pracovný pomer, ktorý ku dňu rozhodnutia o vyplatení príspevku pracuje u zamestnávateľa v hlavnom pracovnom pomere aspoň 12 mesiacov nepretržite a nie je vo výpovednej lehote. Pri skrátenom úväzku sa zamestnancovi vypláca alikvotná časť príspevku.

c) **príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi** v prípade živelnej udalosti, požiaru, vlámania alebo inej obdobnej mimoriadnej životnej udalosti v sume 30€. Prílohou k písomnej žiadosti zamestnanca musia byť doklady preukazujúce škodu, potvrdenie znalca alebo poisťovne o výške škody. O poskytnutie sociálnej výpomoci môže zamestnanec požiadať písomne 1 x za dva kalendárne roky. Závažnosť prípadu posúdi trojčlenná komisia zložená z jedného člena zamestnanca Obce Vyhne a dvoch členov závodného výboru Odborovej organizácie.

d) **príspevok na účasť na kultúrnych a spoločenských podujatí organizovaných zamestnávateľom** do sumy 20€ ročne na zamestnanca.

e) **Príspevok na zdravotnú starostlivosť** pri práceneschopnosti, ktorá nepretržite trvá viac ako 3 mesiace vo výške 30 €. Prílohou k písomnej žiadosti zamestnanca musia byť doklady o práceneschopnosti, potvrdené lekárom.

Článok 24

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 25

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,05% zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 26

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu do 3 dní od vyžiadania, v ročných intervaloch.

Článok 28

V prípade oprávneného poškodenia zamestnanca zamestnávateľom, má odborár právo sa obrátiť na závodný výbor odborov a aj prostredníctvom neho vyjednávať o svojich právach so zamestnávateľom.

VII.

Záverečné ustanovenia

Článok 29

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2018. 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 30

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 31

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

Článok 32

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

Článok 33

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 34

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 35

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

Dátum: 26.04.2018

Dátum 26.04.2018

.....
Vladimír Bevelaqua
starosta obce

.....
Ján Považan
predseda závodného výboru