

Obec Smižany
OZ SLOVES

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2014

KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme 2014

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

Obecné kultúrne centrum Smižany, zastúpená riaditeľkou OKC **Mgr. Danou Cvengrošovou**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

základná organizácia **Slovenského odborového zväzu verejnej správy** pri Obci Smižany, zastúpená predsedom závodného výboru **Ing. Zuzanou Zimmermannovou**

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 odborej 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.

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 vyjednávaní, 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 uhrádza 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.

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 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

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 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom pracovný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného pracovného poriadku so závodným výborom.

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

Pracovný čas je max. 37,5 hodín týždenne.

Článok 14

Pracovná doba zamestnancov OKC je od 8,00 hod. do 16,00 hod.

Pracovná doba môže byť upravená podľa pripravovaných aktivít pre verejnosť v zmysle pracovného poriadku.

Na písomné požiadanie zamestnanca je možné v zmysle § 164 ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť so zamestnávateľom inú vhodnú týždennú úpravu pracovného času tak, aby navrhovaná zmena nemala vplyv na úradné hodiny pre verejnosť.

Článok 15

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.

Zamestnanec je povinný využiť prestávku na odpočinok a jedenie v časovom rozpätí od 11,30 hod. do 12,30 hod.

Článok 16

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovoľenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok 17

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi individuálne na základe žiadosti a dohody so zamestnávateľom.

Článok 18

Zamestnávateľ poskytne na žiadosť osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 10 rokov, jeden deň pracovného voľna štvrťročne s náhradou mzdy. Toto pracovné voľno sa však môže vyčerpať iba v príslušnom štvrťroku.

Článok 19

1. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné len z dôvodu zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti,
2. Výpovedná doba je stanovená v § 62 ZP.

Článok 20

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 a) alebo b) ZP odstupné podľa § 76 ZP.
2. Odstupné ustanovené v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 ZP sa zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Článok 21

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (spolu 2 funkčné platy), ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, uvedené odchodné môže zamestnávateľ navýšiť o jeden funkčný plat.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu

zamestnanca (spolu 2 funkčné platy).

Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, uvedené odchodné môže zamestnávateľ navýšiť o jeden funkčný plat.

Článok 22

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 3 dni pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 23

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Od 1. januára 2014 sa zvyšuje základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, o 16 eur.
4. Presné platové podmienky sú stanovené v platovom poriadku odmeňovania zamestnancov Obecného kultúrneho centra. V prípade zmeny platového poriadku zamestnávateľ pred jeho vydaním ho prerokuje so závodným výborom základnej organizácie.
5. Mzdové podmienky zamestnancov Obecného kultúrneho centra podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa zák. 553/2003 Z.z.
6. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 24

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

Článok 25

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.
2. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške 2 funkčných platov.

Článok 26

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmeny za kvalitné vykonávanie pracovných činností podľa zásluh za nasledovných podmienok:

- zamestnanec odpracuje u zamestnávateľa celý kalendárny rok. Pri neodpracovaní časti kalendárneho roka z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovaniu člena rodiny, materskej dovolenky, neplateného voľna sa odmena kráti o príslušný neodpracovaný čas,
- ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru v priebehu príslušného kalendárneho roka pred vyplatením odmeny, stráca zamestnanec nárok na jej vyplatenie,
- ak dôjde ku vzniku pracovného pomeru v priebehu príslušného kalendárneho roka pred vyplatením odmeny, odmena sa kráti o príslušný neodpracovaný čas,
- zamestnávateľ má právo za porušenie pracovnej disciplíny v zmysle pracovného poriadku koncoročnú odmenu krátiť,
- koncoročná odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac november maximálne vo výške nevyčerpaných prostriedkov v rozpočte obce na mzdy.

Článok 27

Výplatné termíny sú dohodnuté nasledovne:

- výplata bude vyplácaná najneskôr 22. deň v mesiaci.

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške:

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),
- od jedenásteho dňa pracovnej neschopnosti zamestnancovi náhradu príjmu (nemocenské dávky) vypláca príslušná pobočka sociálnej poisťovne.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie vo vybraných reštauráciách a jedálenských zariadeniach s príspevkom na hlavné jedlo. S účinnosťou od 1. 1. 2014 je úhrada pre zamestnancov OKC za stravovanie nasledovná:

Stravné lístky Le Cheque de Jeuner:

- | | |
|--|--------------------------------|
| - zo sociálneho fondu vo výške | 0,30 € na jeden stravný lístok |
| - z prostriedkov zamestnávateľa vo výške | 1,76 € na jeden stravný lístok |
| - zamestnanec | 1,14 € na jeden stravný lístok |

hodnota jedného stravného lístka je 3,20 €.

Pri zmene výšky nákladov na stravovanie sa zmluvné strany dohodnú na výške jednotlivých príspevkov.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracujúcim na polovičný pracovný úväzok stravné lístky v počte 1 kus za dva odpracované dni.

Nárok na stravné lístky sa prepočítava kumulatívne od začiatku roka vzhľadom na nepárny počet pracovných dní v niektorých mesiacoch.

Článok 31

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

Článok 32

Zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 8 písm. a) ZP poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 31 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas:

- čerpania dovolenky na zotavenie,
- čerpania náhradného voľna,
- ospravedlnenej neprítomnosti v práci podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 33

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz za rok usporiadať rekondičný pobyt v prírode v dĺžke jedného pracovného dňa pre všetkých zamestnancov OKC. V prípade, že zamestnanec sa z osobných dôvodov na rekondičnom pobyte nezúčastní, čerpá za príslušný deň dovolenku.

Článok 34

Základná organizácia odborového zväzu SLOVES pri Obci Smižany sa zaväzuje raz za rok usporiadať rekondičný pobyt v prírode v dĺžke jedného pracovného dňa pre všetkých členov ZO OZ a ostatných zamestnancov. Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje uvoľniť členov ZO OZ a ostatných zamestnancov zo zamestnania. V prípade, že zamestnanec sa z osobných dôvodov na rekondičnom pobyte nezúčastní, čerpá za príslušný deň dovolenku.

Článok 35

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle zamestnávateľskej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou prispievať zamestnancom Obecného kultúrneho centra mesačný príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 36

Sociálny fond sa bude tvoriť:

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

Článok 37

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

Článok 38

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

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1x ročne.

Rozpočet sociálneho fondu po prehodnotení s odborovou organizáciou sa môže podľa skutočností zachytených v účtovníctve zamestnávateľa zmeniť vzájomnou dohodou zmluvných strán.

Článok 40

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklad zamestnávateľa,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na vyšetrenie, ošetrovanie alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia v súlade s §141 Zákonníka práce najviac však 2 po sebe nasledujúce dni.

Časť VI
Záverečné ustanovenia
Článok 41

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 1. 2015. 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 42

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 43

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

Článok 44

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

Článok 45

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle Obce Smižany v zmysle § 5a ods. 5 zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 46

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 47

Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých zamestnávateľ dostane dva a ZO OZ jedno vyhotovenie.

V Smižanoch 31. 1. 2014

Za zamestnávateľa:

Mgr. Dana Cvengrošová /

Za základnú organizáciu odborového zväzu:

Ing. Zuzana Zimmermannová)