

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2018

uzavretá medzi

na jednej strane :

1. **Obcou Nižný Lánec 54**
zastúpenou starostom obce ing. Alexandrom Sitášom

(ďalej len „zamestnávateľ“)

ktorý pri odmeňovaní svojich zamestnancov postupuje v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), resp. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce

A

na druhej strane

**Základnou organizáciou Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou
a Obce,**

Zastúpená predsedom závodného výboru Ondrejom Krištofikom
ktorá pri uzatváraní kolektívnej zmluvy (KZ) postupuje podľa § 231 zákona č. 311/2001 Zúz. Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

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, pokiaľ nie sú upravené v pracovnom poriadku,
- platové podmienky, pokiaľ nie sú upravené v poriadku odmeňovania,
- 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 „Sloves Bodva – Mesto Moldava nad Bodvou a Obce“ 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 resp. zapožičia na prevádzkovú činnosť základnej organizácii podľa potreby 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 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na poradu vedenia organizácie podľa potreby, 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 pripomenkovanie 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 organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného 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

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca , ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Rozvrhnutie pracovného času u jednotlivých organizácií podliehajúcich tejto KZ je uvedený v pracovnom poriadku tej –ktorej organizácie.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovrší najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa materskej školy, učiteľov a asistentov učiteľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- 2 dni pri úmrtí manžela, alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- 1 deň na pohreb rodiča a ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Článok 16

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 50 % jeho priemerného zárobku.

Článok 17

Náhrada príjmu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi priznaná nad rámec zákonnej úpravy vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 18

Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, ods. 2 Zákonníka práce sa zvyšuje o jedennásobok funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca pokiaľ odpracoval viac ako 15 rokov. .

Článok 20

Zamestnávateľ bude ročne, alebo podľa potreby, predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 21

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 30 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV Platové podmienky

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme resp. podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

Zamestnancom patrí plat, ktorý má tieto zložky :

- základná mzda
- pohyblivé zložky mzdy
- osobitné mzdové zvýhodnenia zamestnancom v zmenových prevádzkach a to príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č. 553/2003
5 % platovej tarify v dvojzmennej prevádzke
9 % platovej tarify v nepretržitej prevádzke.

Platom sa rozumie peňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi za vykonanú prácu. Stupnice platových taríf zamestnancov sa zvyšujú od 1.1.2018

Stupnice platových taríf zamestnancov sa zvyšujú od 1.1.2018 pre zamestnancov zaradených do základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 4,8 % .

Článok 23

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 24

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, pri určení základnej mzdy zamestnanca sa vychádza z katalógu pracovných činností, ktorú zamestnanec vykonáva.

Článok 25

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie.

O navýšení príplatku nad rámec zákonnej úpravy rozhoduje štatutárny zástupca.

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životných jubileí a to pri dovŕšení 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu .

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností zamestnancov z rozpočtu obce za príslušný kalendárny rok v zmysle zása odmeňovania zamestnancov pri dodržiavaní týchto podmienok :

- a) neprekročenie schváleného objemu mzdových prostriedkov
- b) zamestnanec neporuší pracovnú disciplínu
- c) pracovný pomer zamestnanca trvá k 30.11. príslušného roka. Pri odpracovaní iba časti stanoveného obdobia sa bude odmena krátiť pomerne krátiť.
- d) odmena bude zamestnancom priznaná na základe písomného návrhu vedúceho príslušného odboru,
- e) odmena bude zamestnancom vyplatená do 15.decembra príslušného kalendárneho roka.

Článok 28

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 29

Obec zabezpečí stravovanie pre zamestnancov obecného úradu vo vlastnom stravovacom zariadení.

Hodnota stravovacej poukážky predstavuje 3,40 eur s tým, že zamestnanec z hodnoty poukážky hradí 40%, zamestnávateľ hradí 55% a zo Soc. fondu 5%.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo.

Článok 31

Rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať zo sociálneho fondu na stravovanie o starostu obce.

Článok 32

Zamestnávateľ zabezpečí lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci a uhradí svojim zamestnancom náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu v zmysle Zákona č. 355/2007 Z.z. – Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 35

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnanca zo sociálneho fondu zabezpečí nákup rekreačných poukazov, organizovanie zájazdov poskytovanie príspevku na dovolenku, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie. Starostlivosť o zdravie nad rámec povinností, vyplývajúcich podľa platnej právnej úpravy. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používania sociálneho fondu.

Článok 36

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové životné poistenie, dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.decembra 2017 dohodla určitá výška platenia príspevkov na životné poistenie, doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou alebo doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.decembra 2017, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná, to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Článok 37

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený :

- povinným prídelením vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelením vo výške 0.5 % „zo základu.“
- Z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. Zákona

Článok 38

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť sa rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Časť VI Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2018, nadobúda účinnosť 1.januára 2018 a končí 31. decembra 2018.

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.

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

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

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.

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.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.

A large, empty rectangular box with a red border, intended for a signature or stamp.A large, empty rectangular box with a red border, intended for a signature or stamp.