

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov sa uzatvára táto

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2019

medzi zamestnávateľom: Obec Kolárovice
IČO 321 362 DIČ 2020626443
013 54 Kolárovice č. 389
zastúpený starostom obce Ing. Jozefom Hruštincom

a kolektívom zamestnancov: Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZO SLOVES Obecný úrad IČ 226646980 780
013 54 Kolárovice č. 389
zastúpených predsedom základnej organizácie
odborového zväzu Miroslavou Hrtánkovou

Všeobecné ustanovenie

Čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy /ďalej len KZ/ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania s cieľom dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Čl. 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky pracoviská zamestnávateľa v mieste, kde v súčasnej dobe sídli a na akékoľvek rozšírenie alebo premiestnenie.

Postavenie odborovej organizácie a jej funkcionárov

Čl. 3

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z., /ďalej len ZP/ základnú odborovú organizáciu /ďalej len ZO/ ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Uznáva práva ZO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Čl. 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO v zmysle ZP.

Čl. 5

Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť ZO a pre aktívnu prácu zvolených funkcionárov ZO. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v nevyhnutnom zásahu voľno s náhradou mzdy na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy.

Čl. 6

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ umožní úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom ZO vo výške 1% z čistého mesačného platu na základe písomného súhlasu a pri dodržaní príslušných právnych predpisov. Takto získané príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO najneskoršie do 5 dní po termíne vyúčtovania platu.

Pracovnoprávne vzťahy

Čl. 7

Pracovný pomer sa riadi Zákonníkom práce /ďalej ZP/ a zamestnanosť sa rieši v zmysle zákona č.5/2004 Z.z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Čl. 8

Zamestnanci sa budú zúčastňovať školení, kurzov a seminárov organizovaných zamestnávateľom za účelom zvyšovania kvalifikácie resp. rekvalifikácie a zúčastnia sa predpisanej skúšky.

Čl. 9

Zamestnanci sa zaväzujú vykonávať zverenú prácu v zmysle pracovnej zmluvy v určenej pracovnej dobe sa dodržiavať pracovnú disciplínu podľa § 81 ZP a pracovného poriadku organizácie. Vyvarujú sa jednania v rozpore s oprávneným záujmami organizácie.

Čl. 10

Pracovné spory pri porušení ustanovení KZ /v oblasti miezd, pracovnej doby, dovoleniek, právnych, sociálnych, bezpečnostných predpisov, výpovedí/ sa rieši osobne, príp. za účasti člena výboru ZO, pokiaľ nedôjde k dohode. Spory medzi organizáciou a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy. Na písomnú sťažnosť zaslanú nadriadenému obdrží zamestnanec odpoveď do 15 kalendárnych dní.

Čl. 11

Pri nástupe nových zamestnancov do pracovného pomeru zamestnávateľ ich preukázateľne oboznámi so zásadami OBP, PO a pracovným poriadkom organizácie.

Čl. 12

Nadčasová práca musí byť dohodnutá alebo nariadená príslušným vedúcim organizácie – v prípade verejného záujmu alebo prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce v zmysle § 97 ods. 5 ZP.

Čl. 13

1. Porušenie pracovnej disciplíny sa rozumie porušenie ustanovení ZP a ostatných pracovno-právnych, všeobecne záväzných predpisov a pracovného poriadku organizácie.
2. Pracovný poriadok pojednáva podrobnejšie porušenia pracovnej disciplíny.
3. V prípade preukázateľného závažného a opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny môže dať organizácia zamestnancovi výpoveď alebo s ním zrušiť pracovný pomer.
4. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu, inak je neplatný.

Čl. 14

1. Pracovný čas je 37 a pol hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ môže povoliť zamestnancovi úpravu pracovného času alebo pružnú pracovnú dobu podľa § 88 a § 89 ZP.

Čl. 15

Základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 1 a 2 ZP sa predlžuje o jeden týždeň.

Čl. 16

Zamestnávateľ bude informovať ZO o pripravovaných štrukturálnych zmenách, ktoré budú súvisieť s prechodom pracovnoprávnych vzťahov /§ 29 ZP/ ako i ďalšie opatrenia /§ 233 ZP/.

Čl. 17

Zamestnávateľ podľa § 74 je povinný prerokovať s odborovou organizáciou prípade rozviazania pracovného pomeru z § 63 a § 68 ZP.

Čl. 18

Zamestnancom, s ktorým bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a/ a písmeno b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu., vyplatí zamestnávateľ odstupné podľa § 76 Zákonníka práce navýšené o dvojnásobok funkčného platu v zmysle § 13b zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z.

Platové podmienky

Čl. 19

1. Odmeňovanie sa uskutočňuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. zákon 318/2018 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Pôsobnosť obecného zastupiteľstva nie je tým dotknutá.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku vo výške funkčného platu.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné podľa § 76a Zákonníka práce navýšené o dvojnásobok v zmysle § 13b zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Bližšie podmienky vyplácania mzdy sú obsiahnuté v pracovnom poriadku.

Čl. 20

Zamestnávateľ bude informovať závodný výbor ZO a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov ako aj o pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

Sociálna oblasť

Čl. 21

Na plnenie úloh v sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa zriaďuje z rozpočtu mesta sociálny fond vo výške 1,10 % z objemu mzdových prostriedkov v súlade s platným predpismi a použitie sa uskutočňuje nasledovne:

a/ 30 % ako príspevok na stravovanie

b/ 70% ako príspevok na regeneráciu pracovnej sily a dopravu pre zamestnanca v stálom pracovnom pomere.

Čerpanie podľa bodu a/ je mesačné /pri splátkach faktúr/, podľa bodu b/ v peňažnej forme k 30.10. bežného roka alebo sa v celej výške použije na úhradu stravného.

Doplnkové dôchodkové poistenie

Čl. 22

1. Zamestnávateľ sa zúčastňuje na doplnkovom dôchodkovom poistení svojich zamestnancov podľa platných právnych predpisov. Doplnkovým dôchodkovým poistením prispieva poistencovi na zlepšenie kvality jeho ďalšieho života po skončení pracovnej aktivity a umožňuje získanie doplnkového dôchodkového príjmu v starobe alebo invalidite alebo pozostalostného dôchodku pre pozostalého po poistencovi.

2. Každý zamestnanec má právo stať sa poistencom, ak splnil podmienku čakacej doby uplynutím 3.mesiaca pracovného pomeru na obecnom úrade.

3. Zamestnávateľ uzatvorí s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou resp. viacerými DDP podľa záujmu zamestnancov zamestnávateľskú zmluvu.

4. Súčasťou zamestnaneckej zmluvy je dávkový plán, jeho zmeny a doplnky a stanovenie výšky zamestnávateľského príspevku, ktorý je minimálne 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Zamestnávateľská zmluva uzatvorená do 31. decembra 2011 zostávajú v platnosti a tým zostáva nezmenená výška platenia príspevkov.

5. Odstúpenie od zamestnávateľskej zmluvy je možné iba zo zákonom stanovených dôvodov.

6. Pokiaľ nie je v tomto článku podrobnejšia úprava, odkazuje sa na zákon o doplnkových dôchodkových poisťovniach a dávkový plán príslušnej DDP.

Čl. 23

Na stravovanie zabezpečené pre zamestnancov prostredníctvom závodov alebo vývarovní v mieste pracoviska, zamestnávateľ prispieva z prostriedkov organizácie 55% z hodnoty jedného obeda /stravného lístka/ na zamestnanca a deň v zmysle ZP.

Závodné stravovanie /stravné lístky/ sa bude poskytovať tiež zamestnancom v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, konkrétne počas platených sviatkov a čerpania dovolenky.

Čl. 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov nákup pracovných odevov a ochranných pomôcok v rámci platných smerníc.

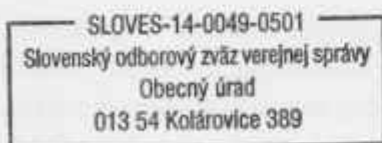
Čl. 25

V zmysle § 48 ods. 4 písmeno d/ je možné uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu určitú nad rámec vymedzený par. 48 od 2. s pracovníkom zamestnaným v rámci poskytovania opatrovateľskej služby obcou Kolárovice. Vtedy sa pracovná zmluva uzatvára na dobu poskytovania opatrovateľskej služby obcou.

Záverčné ustanovenia

Čl. 26

1. Zmluva je platná a účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe je platnosti.
2. Zmluva sa uzatvára pre rok 2019. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzavretá nová zmluva.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať ustanovenia a plniť prijaté záväzky, ktoré budú vyhodnocovať na základe požiadavky hociktorej zmluvnej strany.
4. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podľa ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme. Druhá strane najneskoršie do 15. kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatku ku KZ písomne odpovie na predložený návrh.
5. Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 28.12.2018.



Miroslava Hrtánková
predseda ZO OZ

OBEC KOLÁROVICE
obecný úrad
013 54 KOLÁROVICE
IČO: 321362, DIČ: 2020626443

Ing. Jozef Hruštinec
starosta obce