

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

zamestnancov verejnej služby

obce Klokočov

rok 2017

KOLEKTÍVNA ZMLUVA zamestnancov verejnej služby

v súlade s ustanovením § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní 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

Obec Klokočov, zastúpená starostom Veronikou Haferovou
/ďalej len zamestnávateľom/

na jednej strane

a

základnou organizáciou SLOVES Obecný úrad Klokočov zastúpená predsedom Milanom Krenželokom a tajomníčkou závodného výboru Annou Koniarovou

na druhej strane
uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu na rok 2017

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,
- 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

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len 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, pokiaľ 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 pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 13

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

Článok 14

Pracovný čas zamestnanca je : 37,5 hodín týždenne a je rozvrhnutý takto:

- | | |
|---|--|
| 1/ administratívni zamestnanci OÚ: | od 7.30 hod. do 15.30 hod. |
| 2/ manuálne pracujúci zamestnanci:
údržba obecného vodovodu: | od 7.30 hod. do 15.30 hod.
/pracovná pohotovosť u pracovníkov na správe
vodovodu podľa pokynov starostu/ |
| vodiči: | od 7.30 hod. do 15.30 hod.
/pracovná pohotovosť u vodičov na údržbe
podľa pokynov starostu/ |

Doba na jedlo a odpočinok zamestnancov je týždenne 2 a 1/2 hod.

Článok 15

Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 11.30 do 12.00 hod.
Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 30 minút zamestnancom vykonávajúcim údržbárske činnosti.

Článok 17

Práca nadčas bude nariadovaná v zmysle ustanovení § 97 Zákonníka práce.
Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
Výmera dovolenky zamestnancov a starostu obce sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce
Stupnice platových tarify sa od 1. januára zvýšia:
Podľa zákona o odmeňovaní

Článok 18

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorí používajú s jeho súhlasom na výkon práce vlastné náradie, vlastné zariadenie, vlastné motorové vozidlo alebo vlastné predmety, náhradu vo výške podľa vzájomnej dohody alebo podľa zákona o cestovných náhradách za používanie vlastného vozidla.

Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov (sneh, záplavy, zabezpečovať výkon vodohospodárskych činností a zásobovanie vodou, doprava, kosenie a zabezpečenie údržby obce) dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú zákonom.

Zamestnávateľ poskytne čerpanie náhradného voľna zamestnancom v administratíve obce za vykonanú prácu nadčas, ktorú vykonáva zamestnanec na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu /§16 OVZ/.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu /§17 OVZ/.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu /§18 OVZ/.

A zamestnávateľ nariadi zamestnancovi alebo sním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 19 OVZ.

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja /§21 OVZ/.

Článok 19

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytované v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- vážne dôvody, najmä pri zariadení dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času,
- vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru, pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby.

Článok 20

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce a to vo výške:

a/ Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky patrí odstupné v sume najmenej 0... funkčných platov a výpovedná doba je dva mesiace.

Ak končí pracovný pomer dohodou patrí zamestnancovi, ktorý odpracoval menej ako dva roky : 1 mesačné odstupné

b/ Zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej dva roky a menej ako päť rokov patrí mu odstupné vo výške 1 funkčného platu a výpovedná doba 2 mesiace.

Ak pracovník skončí pracovný pomer dohodou a jeho práca trvala od 2 rokov do 5 rokov patrí pracovníkovi :2 mesačné odstupné.

c/ Zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval od 5 rokov do 10 rokov patrí mu odstupné vo výške 2 funkčných platov a výpovedná doba 3 mesiace.

Ak pracovník končí pracovný pomer dohodou a jeho práca trvala od 5 rokov do 10 rokov patrí pracovníkovi 3 mesačné odstupné.

d/ Zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracoval nad 10 rokov patrí mu odstupné vo výške 4 funkčných platov a výpovedná doba 3 mesiace.

Ak pracovník končí pracovný pomer dohodou a jeho práca trvala nad 10 rokov patrí mu 5 mesačné odstupné.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods.(1) zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 21

Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie : zamestnávateľ prispieva vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

Zamestnávateľ bude štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 22

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 10 dní pred jej uskutočnením.

ČASŤ IV

Plátové podmienky

Článok 23

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 24

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného plátového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- obsluha obecného vodovodu
- vodiči

Článok 25

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do plátovej triedy 1 až 7 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej plátovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 26

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. /§10OVZ/. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných plátov zamestnancov.

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- mimoriadne dosahované pracovné výsledky

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu 1 roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok.

Článok 27

Výkonnostný príplatok sa pre zamestnancov vykonávajúcich remeselné, manuálne alebo manipulačné činnosti stanovuje takto:

Okruh zamestnancov:

- manuálni a remeselní pracovníci

- výška príplatku: 0-100 % tarifného platu

Článok 28

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jedného funkčného platu / § 20dst.1 pís.c.OVZ/

Článok 29

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

ČASŤ VI

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v školskej jedálni. Pokiaľ sa v tomto zariadení nepracuje bude zabezpečené stravovanie stravovými lístkami.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 Zák. práce, a príspevok so sociálneho fondu vo výške 0,20 €

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom len za odpracované dni. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalší stravný lístok.

Pre zamestnancov, u ktorých častá zmena výkonu ich práce vyplýva zo zvláštnej povahy povolania sú stanovené tieto podmienky stravného:

Zamestnancovi patrí stravné podľa zákona poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (§152 ZP).

Stravné prináleží aj starostovi obce.

Úprava výšky sadzieb náhrad stravného bude zvyšovaná na základe novelizácie sadzieb náhrady stravného.

Článok 33

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov poskytne každému zamestnancovi príspevok na dovolenku vo výške 35,00 eur. Príspevok bude vyplatený do 30.6. bežného roka, príp. do 30.11. bež. roka.

Článok 34

Zamestnávateľ poskytne so sociálneho fondu zamestnancom dary:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50,00 €.
- pri životnom jubileu 50 rokov – 50,00 €.

Článok 35

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä

výber poisťovne,

okruh zamestnancov,

výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca,

výšku príspevku zo sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancovi vianočný príspevok vo výške 35.00 € vyplatený do 15.12. bežného roka zamestnancovi.

Článok 37

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

Článok 38

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
- ďalším prídedom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

Článok 39

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

Článok 40

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

Článok 41

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/ vybaviť pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65% denného vymeriavacieho základu (§8 zák. č. 462/2003).

Článok 42

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom, a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne podľa ZP §155 ods.2,3,4,5,6.

ČASŤ VII

Záverečné ustanovenia

Článok 43

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2017. 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 44

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 doručenia návrhu.

Článok 45

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

Článok 46

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

Článok 47

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 1.2.2017, podpísaná zmluvnými stranami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 48

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 49

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Účinnosť kolektívnej zmluvy od 1.2.2017

V Klokočove31.01.2017.....

Schválené členskou schôdzou odborovej organizácie

dňa20.01.2017.....



Za ZV OO:

Milan Krenželok - predseda odborovej organizácie.....

Anna Koniarová - tajomníčka odborovej organizácie.....

Schválené zamestnávateľom

dňa31.01.2017.....

Klokočov zastúpená starostom Veronikou Haferovou

.....