

K o l e k t í v n a z m l u v a **na roky 2019 a 2020**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na roky 2019 a 2020

zmluvné strany:

Obec Terany, zastúpená Mgr. Ivetou Gajdošovou, starostkou obce na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu pri Obecnom úrade v Hontianskych Nemciach, zastúpená predsedom JUDr. Evou Holikovou na druhej strane

u z a t v á r a j ú **K O L E K T Í V N U Z M L U V U** **na roky 2019 a 2020**

I. Všeobecné ustanovenia

- Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade § 31 zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2019 a 2020 je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. d/ zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2019 a 2020.
- Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie a ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. 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.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.
3. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
4. 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.

III. Pracovno-právne vzťahy

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.
3. Prestávky na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytnú v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovnej doby.
4. Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca bez náhrady mzdy osamelým pracovníkom (otcom) a matkám i keď nie sú osamelé, ktorí sa starajú o dieťa do veku 10 rokov 1 deň za polrok len v prípade, že zamestnanec má už vyčerpanú alikvotnú časť dovolenky.
5. 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. Zmluvné strany sa dohodli, že výmera dovolenky podľa tohto článku patrí aj starostovi obce, resp. primátorovi mesta.
6. a/ Zamestnávateľ uzatvorí pracovný pomer na dobu určitú dlhšie ako 2 roky, ak zamestnanec nastupuje do pracovného pomeru na projekt financovaný z EÚ a SR.
b/ Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 70 Zákonníka práce s výborom základnej organizácie SLOVESu.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods.1 Zákonníka práce, najmenej v sume dvoch funkčných plátov (Časť II odst.5 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok).
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a odst.1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ust. § 76a ods. 2 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca (Časť II. bod 6 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok).
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu podľa zákona. o soc. poistení, ktoré vypláca zamestnávateľ.
- Zamestnanec, ktorý sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, alebo v dôsledku požitia iných návykových látok, má počas prvých desiatich dní nárok len na obligatórnu výšku náhrady príjmu. Na obligatórnu výšku náhrady príjmu má nárok zamestnanec prijatý do pracovného pomeru na projekt financovaný z EÚ a SR.
10. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a životné poistenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených pre zamestnancov a starostov obcí je vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a starostov obcí.

IV. Mzdové podmienky

1. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započíta doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
2. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:
 1. za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností
 2. podľa zodpovednosti na pracovnom úseku
 3. podľa kumulovanosti pracovných činností
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa finančných možností odmenu do výšky jedného funkčného platu v jednom z výplatných termínov do 31.12. príslušného kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku nad ustanovený rozsah v zmysle ust. § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z. až do sumy jedného funkčného platu.
5. Zamestnávateľ na požiadanie bude raz ročne informovať závodný výbor o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať závodný výbor a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ vypracuje a po dohode so závodným výborom a orgánom Štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce vydá vnútorné Predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.
2. Zamestnávateľ rešpektuje právo závodného výboru vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a primátorov závodné stravovanie podľa možnosti obce v závodnej jedálni inej organizácie / ZŠ, MŠ, / prípadne stravné listky.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie bude financované takto:
 - a/ zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55% ceny z hodnoty stravovacej poukážky /gastrolístka/, ktorý je v hodnote 4,00 € , t. j. 2,20 €
 - b/ príspevok na zabezpečenie stravovania najmenej 30 % povinného prídeltu z prostriedkov sociálneho fondu.
 - c/ zostatok ceny hlavného jedla hradí stravník
3. Zamestnanec má nárok na využívanie služieb závodného stravovania, alebo stravné listky aj počas čerpania dovolenky, svojej práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny prvých 10 kalendárnych dní platených zamestnávateľom a prekážky v práci platené zamestnávateľom 7 dní do roka /návšteva lekára/ a 7 dní pri sprevádzaní rodinného príslušníka.
Zamestnávateľ uhradí náklad za očkovaciu látku zamestnancovi vo výške 3,50 € 1x ročne a vitamínový balíček vo výške 3,50 € na základe predloženej potvrdenky o úhrade.
4. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu do výšky 100,- € 1 x ročne podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

5. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne pri významných životných príležitostiach / svadba, promócia, pohreb a pod./ zamestnancovi služobné motorové vozidlo. Zamestnanec je povinný uhradiť poplatok za spotrebované pohonné hmoty a amortizáciu vozidla.

6. Zamestnávateľ, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, poskytne zamestnancom – individuálnym stavebníkom, dopravné a stavebné mechanizmy. Zamestnanec uhradí poplatok podľa rozhodnutia obecného zastupiteľstva.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

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

9. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí:

- príspevok na nákup vstupeniiek na kultúrne, športové a ostatné podujatia pre zamestnancov vo výške 100% a jednému rodinnému príslušníkovi vo výške 30% z ceny vstupenky 2x ročne
- príspevok na úhradu nákladov na 1 deň ambulantnej liečby (masáž, plaváreň, elektroliečba, kozmetika) vo výške 100 % z ceny poukazu 1x ročne.

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom dary:

- pri narodení dieťaťa dar vo výške 17 €
- pri nemoci trvajúcej dlhšie ako 25 dní môže sa nemocnému poskytnúť dar pri návšteve do výšky 5 €
- príspevok bezplatným darcom krvi za každý odber, maxim. 1x do roka vo výške 7 €

10. Sociálny fond sa bude tvoriť:

a/ povinným prídélom vo výške 1 % zo základu podľa ustanovenia § 4 ods. 1 zákona číslo 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

b/d ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

c/zo zostatku sociálneho fondu za predchádzajúci rok .

12. Zamestnávateľ poskytne na požiadanie závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

VII. Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna dohoda sa uzatvára na obdobie do 31.12.2020 s predĺžením do podpísania novej kolektívnej zmluvy, 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.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej dohody. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

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

4. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany.

5. 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.

6. Kolektívna dohoda sa vyhotovuje v 2 vyhotoveniach pre každú obec/mesto/, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie, ktoré budú uložené u starostov obcí /primátora mesta/ a u predsedu závodného výboru SLOVESu.

Kolektívna zmluva schválená na členskej schôdzi SLOVESu v Teranoch dňa 31.05.2019