

Kolektívna zmluva

Zamestnávateľ:

Obec Rohovce

zastúpený starostom :

Bc. Eugenom Horváthom

a

základná organizácia SOZ služieb : **T A B Á N v Rohovciach**

Zastúpená jej predsedkyňou: **Ing. Piroskou Orbánovou**

u z a t v á r a j ú

v súlade s ust. § 231 Zákonníka práce , § 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a predpisov / ďalej len zákon o odmeňovaní / a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a predpisov túto

k o l e k t í v n u z m l u v u na rok 2012 :

I. časť

Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

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.

Kolektívna zmluva

Zamestnávateľ:
zastúpený starostom :

Obec Rohovce
Bc. Eugenom Horváthom

a

základná organizácia SOZ služieb : **T A B Á N v Rohovciach**
Zastúpená jej predsedkyňou: **Ing. Piroskou Orbánovou**

u z a t v á r a j ú

v súlade s ust. § 231 Zákonníka práce , § 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a predpisov / ďalej len zákon o odmeňovaní / a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a predpisov túto

k o l e k t í v n u z m l u v u **na rok 2012 :**

I. časť

Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 3

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.

II. časť

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán
- pracovnoprávne vzťahy
- platové podmienky
- sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za predstaviteľa všetkých zamestnancov 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 hradí 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.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru odborovej organizácie 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 výboru odborovej organizácie.

III. časť

Pracovno-právne vzťahy

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ v zmysle § 12 zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme vydá pracovný poriadok, ktorého zmeny a doplnky sú bez predchádzajúceho súhlasu výboru odborovej organizácie neplatné.

Článok 12

Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých jeho zamestnancov. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa pracovný poriadok vzťahuje primerane, ak to vyplýva z uzatvoreného pracovného vzťahu.

Článok 13

Pracovný čas každého zamestnanca je 37 a 1/2 hodín týždenne. Pracovný čas je rozvrhnutý na 5 pracovných dní. Jeho bližšie určenie podľa jednotlivých pracovísk je uvedené v pracovnom poriadku.

Článok 14

Prestávka na jedlo a oddych sa zamestnancom na pracovisku Obecný úrad Rohovce poskytne v trvaní 60 minút a to od 12.00 do 13.00 hodiny, pričom sa táto do pracovného času nezapočítava. Zamestnancom na pracovisku Materská škola Rohovce sa prestávka na jedlo a oddych poskytne v dvoch intervaloch: od 11.00 do 11.30 hod. a od 12.30 do 13.00 hod.

Článok 15

Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času, zamestnávateľ je povinný žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 16

Práca nadčas bude nariadovaná vedúcim organizácie v prípade živelných pohrôm, mimoriadnych udalostí, pri plnení reprezentačných povinností obce, pri brannej pohotovosti štátu a v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potrebe práce ak ide

o verejný záujem v súlade s § 97 ZP. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 17

Zamestnávateľ prerokuje všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 ZP s výborom odborovej organizácie.

Článok 18

V prípadoch, kde sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania, bude do výberovej komisie zaradený jeden zástupca výboru odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 19

Zamestnancom, s ktorými zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce, zamestnávateľ vyplatí odstupné nad ustanovený rozsah podľa §76 ods. 1 ZP vo výške:

- jedného funkčného platu zamestnanca, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov
- vo výške dvoch funkčných plátov u zamestnanca, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov.

Odstupné bude zamestnancovi vyplatené v najbližšom výplatnom termíne ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 141 ods. 3 ZP nad stanovený rámec v týchto prípadoch:

- úmrtie rodinného príslušníka
 - ďalší 1 deň pri úmrtí manžela alebo dieťaťa
 - ďalší 1 deň pri úmrtí rodiča, súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela ako aj manžela súrodenca zamestnanca

Článok 21

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. vo výške dvoch funkčných plátov.

Článok 22

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa Materskej školy, učiteľky Materskej školy, pedagogického asistenta a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku. Zamestnanec je povinný čerpať min. 50 % dovolenky do konca príslušného roka, zvyšnú časť do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

IV. časť Platové 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

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie.

Zaradenie pracovníkov, vykonávajúcich samostatné odborné činnosti v odboroch:

- účtovníctvo - platová trieda 9
- matrika - platová trieda 9
- mzdová evidencia - platová trieda 7
- správa daní a poplatkov – platová trieda 7
- úsek stavebného konania - platová trieda 8.

Článok 25

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

Ide o tieto pracovné činnosti: upratovačka- pomocná pracovná sila - platová trieda 2
údržbár, pomocný pracovník - platová trieda 4

Článok 26

Zamestnávateľ podľa §7 ods.7 zákona č. 553/2003 zvýši tarifný plat o 15 % zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy.

Článok 27

Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok do výšky 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a tej stupnice platových taríf, podľa ktorej sa mu určuje tarifný plat. Osobný príplatok prislúcha zamestnancovi za mimoriadne osobné schopnosti, za dosahované pracovné výsledky, vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, za vzájomné zastupovanie.

Zamestnancovi, s ktorým sa práve uzatvára pracovný pomer, možno osobný príplatok poskytnúť až po troch mesiacoch od uzatvorenia pracovného pomeru, t.j. po skončení skúšobnej doby, počas ktorej si zamestnávateľ overí pracovné kvality zamestnanca.

O zvýšení, znížení alebo odobratí osobného príplatku rozhoduje zamestnávateľ. Zamestnávateľ písomne zdôvodní návrh na zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 28

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu podľa §20 ods.1 písm. a/ zákona o odmeňovaní v súlade s poriadkom odmeňovania za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností dvakrát ročne, t.j. k 30.6. a k 30.11. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky zamestnávateľ písomne odôvodní starosta.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu podľa §20 ods. 1 písm. c/ za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do výšky jeho funkčného platu. Výška odmeny je závislá od počtu odpracovaných rokov pri výkone práce vo verejnom záujme nasledovne:

- | | |
|-------------------|----------------------------------|
| od 1 do 5 rokov | - vo výške 25 % funkčného platu |
| od 5 do 10 rokov | - vo výške 50 % funkčného platu |
| od 10 do 15 rokov | - vo výške 75 % funkčného platu |
| nad 15 rokov | - vo výške 100 % funkčného platu |

Článok 30

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi osobnú pomoc pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov vo výške 500 €

Článok 31

Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie. Termín výplaty je 10. deň nasledujúceho mesiaca. Ak výplatný termín pripadne na deň pracovného pokoja, plat sa vypláca v posledný pracovný deň pred týmto termínom.

Článok 32

Platy sa vyplácajú formou poukázania na osobné účty zamestnancov. Finančné prostriedky musia byť pripísané na účet najneskôr v deň určený na výplatu.

U zamestnancov, ktorí sú zamestnaní nepravidelne na základe dohôd o vykonaní práce, zamestnávateľ môže vyplácať plat v hotovosti vo výplatnom termíne v kancelárii Obecného úradu.

Článok 33

Zamestnávateľ môže zamestnancovi vykonať zrážky zo mzdy len na základe dohody o zrážkach zo mzdy, inak len z dôvodov uvedených v ustanovení § 131 ZP.

Článok 34

Zamestnávateľ v záujme ďalšieho prehĺbovania znalosti a odborných vedomostí a tým aj zvyšovania kvalifikácie bude zabezpečovať, sledovať a kontrolovať odbornú prípravu všetkých zamestnancov vysielaním zamestnancov na krátkodobé kurzy a školenia, obsah ktorých súvisí s pracovnou náplňou zamestnanca a v plnej výške bude hradiť náklady na tieto kurzy, vrátane cestovného, stravného a ubytovania.

V. časť Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 35

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov / ďalej len zákon o sociálnom fonde/ tvorí celkový prídelenie do sociálneho fondu nasledovne:

- povinným prídelením vo výške 1 %
- ďalším prídelením vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 36

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a budú sa riadiť rozpočtom sociálneho fondu. Obidva dokumenty sú súčasťou kolektívnej zmluvy.

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.

Článok 38

Zamestnávateľ rozšíril okruh zamestnancov, pre ktorých zabezpečí stravovanie. Pre zamestnancov, ktorí sú zamestnaní na základe pracovnej zmluvy minimálne na 50 % pracovného úväzku, t.j. na 4 hodiny a súčasne každý pracovný deň dochádzajú do práce a odpracujú pracovný čas zodpovedajúci svojmu pracovnému úväzku tiež bude zabezpečené stravovanie.

Článok 39

Pre zamestnancov Obce Rohovce, ktorí patria do útvaru Obecný úrad Rohovce, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou gastrolístkov. Pre zamestnancov, ktorí vykonávajú svoju prácu v Materskej škole v Rohovciach, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytnutia stravy, priamo konzumovaná v Školskej jedálni v Rohovciach. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% z hodnoty jedla.

Článok 40

Od 29.12.2006 sa rozšíril okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie formou **gastrolístkov** v zmysle § 152 ods. 5 písm. b) Zákonníka práce, na základe uznesenia obecného zastupiteľstva č. 48/2007 zo dňa 15.05.2007 a podľa usmernenia ministerky práce sociálnych vecí a rodiny zo dňa 19.04.2007 aj pre starostu obce bez prispievania zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% z hodnoty jedla príp. z gastrolístka.

VI. časť Záverečné ustanovenia

Článok 41

KZ je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli a jej plnenie je možné vymáhať súdnou cestou.

Článok 42

V priebehu platnosti KZ je možné meniť a dopĺňať jej jednotlivé časti. Pri zmenách postupuje rovnako, ako pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

Článok 43

KZ môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade zániku odborovej organizácie alebo zániku zamestnávateľskej organizácie jeho likvidáciou.

Článok 44

Zamestnávateľ a ZO Tabán v Rohovciach zabezpečia archiváciu KZ v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní 5 rokov.

Článok 45

Kontrola plnenia KZ bude vykonaná 1 x ročne.

Článok 39

Pre zamestnancov Obce Rohovce, ktorí patria do útvaru Obecný úrad Rohovce, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou gastrolístkov. Pre zamestnancov, ktorí vykonávajú svoju prácu v Materskej škole v Rohovciach, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou poskytnutia stravy, priamo konzumovaná v Školskej jedálni v Rohovciach. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% z hodnoty jedla.

Článok 40

Od 29.12.2006 sa rozšíril okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečí stravovanie formou **gastrolístkov** v zmysle § 152 ods. 5 písm. b) Zákonníka práce, na základe uznesenia obecného zastupiteľstva č. 48/2007 zo dňa 15.05.2007 a podľa usmernenia ministerky práce sociálnych vecí a rodiny zo dňa 19.04.2007 aj pre starostu obce bez prispievania zo sociálneho fondu. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% z hodnoty jedla príp. z gastrolístka.

VI. časť Záverečné ustanovenia

Článok 41

KZ je záväzná pre obidve strany, ktoré ju uzavreli a jej plnenie je možné vymáhať súdnou cestou.

Článok 42

V priebehu platnosti KZ je možné meniť a dopĺňať jej jednotlivé časti. Pri zmenách postupuje rovnako, ako pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

Článok 43

KZ môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade zániku odborovej organizácie alebo zániku zamestnávateľskej organizácie jeho likvidáciou.

Článok 44

Zamestnávateľ a ZO Tabán v Rohovciach zabezpečia archiváciu KZ v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní 5 rokov.

Článok 45

Kontrola plnenia KZ bude vykonaná 1 x ročne.

Článok 46

KZ je platná a účinná dňom jej podpísania zmluvnými stranami je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov dobe jej platnosti.

Článok 47

Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade porušovania individuálnych nárokov zamestnancov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy bude riešiť osobitná komisia zložená zo zástupcov zamestnancov, zamestnávateľa a odborovej organizácie.

Článok 48

KZ je uzavretá na rok 2012. Jej platnosť sa automaticky predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka do doby uzavretia novej zmluvy. Táto zmluva stráca platnosť uzatvorením novej zmluvy.

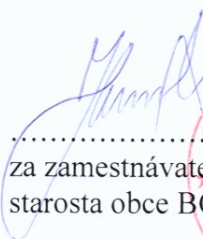
Článok 49

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto zmluvy, aby jeden exemplár dohody bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 50

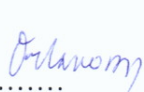
Kolektívna zmluva sa vyhotovuje vo štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva vyhotovenia.

V Rohovciach, dňa 1.4.2012


.....
za zamestnávateľa:
starosta obce BC. Eugen Horváth



Org.č.: 03-1420-5202
ZO OZ KOVO
TABÁN
ROHOVCE 164
930 30 ROHOVCE


.....
predsedkyňa ZO Tabán:
Ing. Piroška Orbánová

Príloha:

1 x zásady používania sociálneho fondu
1x rozpočet SF na rok 2012