

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
ZAMESTNANCOV OBCE LIPTOVSKÁ TEPLIČKA

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých 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 Liptovská Teplička, zastúpená starostom obce Mgr. Slavomírom Kopáčom

na jednej strane

a

Základná organizácia SLOVES pri Obecnom úrade Liptovská Teplička, zastúpená predsedníčkou Mgr. Annou Ivanovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

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 vyjednávanía.

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 Obce Liptovská Teplička.

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

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej 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:
 - a) zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu, maximálne 2 dni v kalendárnom roku,
 - b) všetkým členom odborovej organizácie jeden deň pracovné voľno s náhradou mzdy za účasť na Výročnom dni odborov.
3. 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 základnej organizácie najneskôr do troch pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu 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

závodnému výboru.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 6

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom ZO.
3. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 7

1. Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.
2. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Pondelok:	7.30 – 16.00
Utorok:	7.30 – 16.00
Streda:	7.30 – 17.00
Štvrtok:	7.30 – 16.00 – nestránkový deň
Piatok:	7.30 – 13.00

Prestávka na jedlo a oddych sa poskytuje v dňoch pondelok až štvrtok v trvaní 45 minút v čase od 12.00 do 12.45 a nezapočítava sa do pracovného času.

3. Na základe žiadosti zamestnanca zamestnávateľ môže povoliť zmenu pracovnej doby z vážnych dôvodov.

Článok 8

1. Pracovné voľno bez náhrady mzdy sa zamestnancom poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca v týchto prípadoch:
 - z vážnych rodinných dôvodov – dlhodobé ošetrovanie člena rodiny a pri vlastnom doliečovaní, pri ktorom nie je poskytované pracovné voľno s náhradou mzdy, vrátane kúpeľných pobytov,
 - zo študijných dôvodov v rozsahu študijného plánu, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak,
 - z iných dôvodov na základe dohody.

Článok 9

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 ZP.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou alebo dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí zamestnávateľ odstupné vyššie o jeden funkčný plat ako je nárok zamestnanca podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP. Zamestnávateľ vyplatí odstupné najmenej vo výške jedného funkčného platu aj zamestnancom, ktorý ukončí pracovný pomer dohodou podľa § 60 ZP.

3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancami prijatými do pracovného pomeru v rámci projektov (ÚPSVaR, Implementačná agentúra a pod.).

Článok 10

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Článok 11

Zamestnávateľ poskytne za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku odmenu zo mzdového fondu. Odmena je stanovená vo výške funkčného platu zamestnanca. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sa zamestnancovi vypláca v najbližšom výplatnom termíne po dosiahnutí tohto životného jubilea.

Článok 12

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov vo výške sumy stravného určeného v zákone 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v časovom pásme 5 – 12 hod.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu vo výške 0,30 € na 1 stravný lístok.
3. Zamestnancom s kratším pracovným časom, ktorým nevzniká nárok na stravovanie, zamestnávateľ poskytne v priebehu roka jednorazovo príspevok zo sociálneho fondu vo výške 20,00 € .

Časť IV

Platové podmienky

Článok 13

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. 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.
3. Zamestnancovi 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:
 - údržbár, vodič
 - upratovačka
 - správca cintorína,
 - koordinátor aktivačných prác,

- opatrovatel'ka,
- správca športového areálu.

Článok 14

1. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok v súlade so zákonom.
2. Osobný príplatok zamestnávateľ priznáva zamestnancovi ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov.
3. Zamestnávateľ môže novoprijatému zamestnancovi priznať osobný príplatok najskôr po uplynutí trojmesačnej skúšobnej doby.
4. Písomný návrh na priznanie, zvýšenie, zníženie alebo odobratie osobného príplatku predkladá vedúci zamestnanec na schválenie starostovi obce.
5. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška osobného príplatku sa upraví. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ prerokuje s výborom OZ.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 15

1. Zmluvné strany sa dohodli, že na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov, vrátane zamestnancov čerpajúcich materskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a pracovné voľno bez náhrady mzdy zorganizujú 1 ozdravný deň do roka pre všetkých zamestnancov. Úhrada nákladov sa bude realizovať z prostriedkov sociálneho fondu a z vlastných zdrojov zamestnancov v súlade so zákonom o sociálnom fonde.
2. Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov sociálneho fondu čiastočnú refundáciu nákladov na dopravu do zamestnania dochádzajúcim zamestnancom, ktorých denné náklady na dopravu do zamestnania presiahnu 1,50 € a to vo výške 1,00 € na deň. Pri posudzovaní výšky nákladov na dopravu do zamestnania sa bude vychádzať z aktuálnej ceny cestovného pri hromadnej doprave.
3. Zamestnávateľ a závodný výbor budú nápomocní pri preklenutí mimoriadne ťaživej situácie zamestnanca v prípade úrazu, ťažkej choroby zamestnanca, smrti zamestnanca alebo jeho manžela, manželky resp. dieťaťa, s ktorými žije v spoločnej domácnosti, na základe písomnej žiadosti predloženej závodnému výboru. Vzniknuté prípady sa budú riešiť individuálne. Maximálna výška sociálnej výpomoci je 150 € na základe dohody výboru ZO OZ a zamestnávateľa.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 17

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 (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,30 % zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 18

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

Článok 19

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť týmto rozpočtom:

Stav fondu k 1.1.2018	2 000,00 €
Prijmy:	
Prídel vo výške 1,30%	4 000,00 €
Počiatočný stav + príjmy spolu	6 000,00 €
Výdavky:	
Stravovanie zamestnancov	2 100,00 €
Príspevok na dopravu	700,00 €
Regenerácia pracovnej sily	1 000,00 €
Výdavky spolu	3 800,00 €
Predpokladaný zostatok fondu k 31.12.2018	2 200,00 €

2) Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz ročne.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 20

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 21

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.

Článok 22

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

Článok 23

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.

Článok 24

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

Článok 25

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

V Liptovskej Tepličke dňa 29.12.2017

SLOVES 14-0190-0706
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZO SLOVES Obec
Štefana G.
059 40 Liptovská Teplička

Mgr. Anna Ivanová
predseda ZO Sloves
pri OcÚ Liptovská Teplička



Mgr. Slavomír Kopač
starosta obce
Liptovská Teplička