

**Základná organizácia Odborového zväzu verejnej správy pri obecnom úrade  
Melčice - Lieskové**

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2011**

uzatvorená medzi

**Základnou organizáciou OZ VS pri obecnom úrade  
Melčice - Lieskové zastúpenou predsedom ZO  
a  
zamestnávateľskými organizáciami (obcami) zastúpenými  
starostami nasledovných obcí:**

**Bošáca  
Drietoma  
Chocholná Veľčice  
Ivanovce  
Melčice Lieskové  
Trenčianske Bohuslavice  
Zemianske Podhradie**

Kolektívne vyjednávanie ako jedna z foriem sociálneho dialógu patrí v demokratických krajinách k uznávaným ľudským právam. Právo na kolektívne vyjednávanie zaručuje článok 36 Ústavy Slovenskej Republiky, články 5 a 6 Európskej sociálnej charty a zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorými sa zabezpečuje právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, dosahované prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, ako autonómneho konania dvoch sociálnych partnerov. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

**Obsahová stránka tejto kolektívnej zmluvy je upravená:**

- zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení
- zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme
- zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení
- zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v platnom znení
- zákonom č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení v platnom znení
- zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení
- kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 583/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2010.

**I. časť**  
**VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

**Čl. 1 - Kolektívne vyjednávanie:**

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov budú prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.
3. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu potrebnú súčinnosť tak, aby sa kolektívne vyjednávanie skončilo najneskôr do konca mája bežného roka.
4. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov obce, ktorí sú v pracovnom pomere.
5. Ustanovenia tejto zmluvy sú záväzné pre zúčastnené strany a nepripúšťa sa ich obmedzovanie.
6. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
  - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
  - pracovnoprávne vzťahy,
  - platové podmienky,
  - sociálna oblasť a sociálny fond.

**Čl. 2 - Členské príspevky:**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena a poukazovať ich na účet odborovej organizácie vždy do 25. dňa v mesiaci.

**II. časť**  
**KOLEKTÍVNE VZŤAHY**

**Čl. 3 - Zamestávateľ sa zaväzuje:**

1. Rešpektovať právo každého zamestnanca byť odborovo organizovaný a nediskriminovať zamestnanca z dôvodu jeho odborárskej činnosti.
2. Poskytovať pre činnosť odborovej organizácie potrebné materiálne a organizačné podmienky, umožniť používanie komunikačných prostriedkov v nevyhnutnom rozsahu a rozmnožovacej techniky vrátane potrebného materiálu a služieb.
3. Poskytnúť odborovému funkcionárovi pracovné voľno s náhradou mzdy, ak funkcionár vykonáva činnosť bezprostredne v záujme zamestnancov, ak rieši ich sťažnosti alebo sa zúčastňuje kolektívneho vyjednávania.
4. Odborový funkcionár sa zúčastňuje rokovania zamestnávateľa (obecného zastupiteľstva) a poskytujú sa mu potrebné podklady a informácie ohľadne sociálno-ekonomickej situácie zamestnávateľa.

**Čl. 4 - Rozsah prerokovania a riešenia sporov:**

Spory medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ako i spory pri uzatváraní kolektívnej zmluvy rieši štvorčlenná komisia zložená z dvoch zástupcov odborovej organizácie a dvoch zástupcov zamestnávateľa. O výsledkoch jednania musí byť urobený písomný záznam.

#### **Čl. 5 - Vybavovanie sťažností:**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri riešení sťažnosti zamestnanca bude postupovať objektívne, v súlade so zákonom č. 152/1998 Z.z. o sťažnostiach.

#### **Čl. 6 - Zmena kolektívnej zmluvy:**

1. Kolektívna zmluva v priebehu roka sa môže meniť predložením písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán, ak to vyplynie zo zmeny právnych predpisov. O návrhu je druhá strana povinná rokovať.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise oboch zmluvných strán.
3. Ostatné návrhy budú predmetom kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy na ďalší rok.

### **III. časť**

### **PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **Čl. 7 - Pracovná disciplína:**

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
2. Zamestnávateľ vydá nový pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie. (V súlade s § 12 zák. o výkone práce vo verejnom záujme)
3. Zamestnávateľ určí v pracovnom poriadku, ktoré porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca bude považovať za:

- závažné porušenie pracovnej disciplíny,
- porušenie pracovnej disciplíny obzvlášť hrubým spôsobom.

Tieto porušenia pracovnej disciplíny budú mať za následok rozviazanie alebo zrušenie pracovného pomeru.

#### **Čl. 8 - Pracovný čas a doba odpočinku:**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hod. týždenne, prestávky na jedlo a odpočinok sa do pracovného času nazapočítavajú.
2. Podrobnejší rozpis pracovného času jednotlivých zamestnancov upravuje pracovný poriadok.

#### **Čl. 9 - Prestávka na jedlo a odpočinok:**

Prestávka na jedlo a odpočinok je upravená v pracovnom poriadku, podľa pracovných podmienok zamestnancov.

#### **Čl. 10 - Dovolenka:**

1. Výmera dovolenky pre všetkých zamestnancov je:
  - do 15 rokov pracovného pomeru po 18 roku veku je 5 týždňov,
  - nad 15 rokov pracovného pomeru po 18 roku veku je 6 týždňov.Zamestnávateľ môže podľa vlastných podmienok zvýšiť dovolenku pre pracovníkov obce o ďalší týždeň a môže v odôvodnených prípadoch poskytnúť náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

#### **Čl. 11 - Zvyšovanie kvalifikácie:**

1. Za účelom sústavného prehĺbovania kvalifikácie zabezpečí zamestnávateľ pre svojich zamestnancov účasť na odborných kurzoch a školeniach z ich oblasti práce. Účasť na školeniach je pre zamestnanca povinná.
2. Zamestnancovi, ktorý študuje popri zamestnaní za účelom zvyšovania svojej odbornosti v rámci zamestnania sa poskytujú úľavy a zabezpečenie podľa § 140 ZP.
3. Medzi zamestnávateľom a študujúcim zamestnancom, ktorému sa poskytujú úľavy podľa predchádzajúceho bodu bude uzavretá zmluva podľa § 155 ZP.

#### **Čl. 12 - Pracovné voľno:**

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté v súlade s § 141 ZP.

#### **Čl. 13 - Výpovedná doba:**

Dĺžka výpovednej doby sa riadi § 62 ZP.

#### **Čl. 14 - Odstupné:**

1. Zamestnávateľ vypláti zamestnancom odstupné, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení podľa § 63 ods. 1, písm. a) a b) ZP a to vo výške:
  - dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru,
  - troch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce najmenej vo výške jedného funkčného plátu zamestnanca.

#### **IV. časť**

### **INDIVIDUÁLNE PRACOVNÉ VZŤAHY**

#### **Čl. 15 - Platové podmienky:**

1. Tarifný plat zamestnancov obce sa určuje podľa prílohy č. 3 zák. č. 553/2003 Z.z.
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.

#### **Čl. 16 - Príplatky:**

1. Príplatok za riadenie a za zmennosť vypláca zamestnávateľ v súlade s § 9 a § 13 zák. č. 553/2003 Z.z. Výška príplatkov bude upravená v poriadku odmeňovania zamestnancov obce.
2. Osobný príplatok: Zamestnávateľ stanoví v poriadku odmeňovania pracovníkov obce v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

#### **Čl. 17 - Odmeny:**

1. Odmeny podľa tejto kolektívnej zmluvy možno priznať zamestnancom, ktorí odpracovali nepretržite tri a viac rokov ako zamestnanci obce. Odmeny pri dosiahnutí 50 rokov veku sa poskytujú len v roku, na ktorý prípadne životné jubileum.
2. Maximálna výška odmeny pri životnom jubileu je vo výške funkčného plátu.  
Minimálna výška odmeny pri životnom jubileu je 50 % funkčného plátu.  
Poskytnutie odmeny podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. schvaľuje starosta obce.

#### **V. časť**

### **BEZPEČNOSŤ PRÁCE**

#### **Čl. 18 - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci:**

1. V rámci vytvárania podmienok pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života a zdravia, bezplatne potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie a čistiacie prostriedky. Tam, kde to vyžaduje pracovné prostredie, poskytuje zamestnávateľ ako osobné ochranné pracovné prostriedky aj pracovný odev alebo obuv.
2. Zamestnávateľ je povinný v plnom rozsahu svojej pôsobnosti vytvárať podmienky na bezpečnú a nezávadnú prácu, pričom rešpektuje právo výboru ZO na výkon spoločenskej kontroly na dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá sa realizuje verejnou previerkou (v súlade s § 149 ZP).

#### **VI. časť**

### **SOCIÁLNY PROGRAM**

#### **Čl. 19 - Sociálny fond:**

1. Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľských organizácií sa povinne zriaďuje z rozpočtu týchto organizácií účelový sociálny fond, ktorý je tvorený vo výške:
  - a) Povinným prídelom 1 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

- b) Ďalším prídedom najmenej vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

#### Čl. 20 - Zásady čerpania prostriedkov zo SF:

1. Zamestnancom, ktorí využívajú možnosť závodného stravovania zamestnávateľ formou príspevku so SF poskytne príspevok najmenej **0,20 EUR** na jedno hlavné jedlo.
2. Zamestnancom, ktorí nemajú možnosť využívať závodné stravovanie zamestnávateľ poskytne príspevok vo výške najmenej **0,20 EUR** na jeden lístok, na zakúpenie stravných lístkov v hodnote minimálne **3 EUR** a najviac do hodnoty stravného v zmysle zákona č. 119/1992 Zb. v platnom znení (zák. č. 283/2003 Z.z.).
3. Zo SF môže zamestnávateľ zakúpiť pre zamestnancov lístky na kultúrne a športové podujatia.
4. Zo SF zamestnávateľ uhradí jednodenný rekondičný pobyt svojích zamestnancov. Miesto pobytu bude každoročne dohodnuté so zamestnávateľmi.
5. Z prostriedkov SF bude uhradené 50 % nákladov cestovného do zamestnania pre pracovníkov, ktorí splnia podmienky zák.152/94 Z.z. o sociálnom fonde.
6. Zamestnávateľ poskytne zoSF zamestnancom vianočný príspevok na nákup potravín a to v takej výške, aby zostatok SF ku koncu kalendárneho roku bol min. **34 EUR**.
7. Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť stravné lístky počas čerpania dovolenky na zotavenie a počas práceneschopnosti zamestnanca.

#### Čl. 21 - Zamestnanecké výhody:

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zľavu 50 %, pri použití dopravných prostriedkov zamestnávateľa pre vlastnú potrebu.

#### Čl. 22 - Starostlivosť mimo pracoviska (hradená z fondu členských príspevkov)

1. Z prostriedkov FČP, podľa výšky finančných prostriedkov na účte a po schválení výborom ZO, budú zakúpené darčeky :
  - k vianociam, na jedného člena ZO v hodnote **10 EUR**
    - ku dňu matiek alebo MDŽ v hodnote **10 EUR**. Pri návšteve chorého člena ZO, ktorý je chorý minimálne jeden mesiac, poskytnúť darček v hodnote **10 EUR**.
3. Pri úmrtí pracujúceho člena ZO, poskytne sa podpora pozostalým vo výške **34 EUR**. Pri úmrtí každého člena ZO zakúpi sa smútočná kytica do výšky **20 EUR**.
4. Z prostriedkov FČP bude prevedená úhrada nákladov na občerstvenie členov na členských schôdzkach a úhrada nákladov spoločenských akcií členov OH (MDŽ, alebo Deň matiek, vianočné posedenie členov ZO)

#### VII. časť

#### NÁHRADA PRÍJMU PRI DOČASNEJ PRACOVNEJ NESCHOPNOSTI

#### Čl. 23 – Výška náhrady príjmu

1. Výška náhrady príjmu je v období
  - A) od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu
  - B) od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 75% denného vymeriavacieho základu.
2. O výške náhrady príjmu rozhodne zamestnávateľ, nakoľko sa jedná o zvýšenie náhrady nad rámec zákona.

#### VIII. časť

#### PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

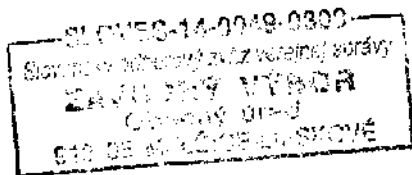
#### Čl. 24 - Platnosť KZ:

Zmluva sa uzatvára na rok 2010. Jej platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby platnosti nebude uzavretá nová KZ. Účinnosť tejto KZ nastáva jej schválením členskou schôdzkou ZO OZ pri OcÚ Melčice Lieskové.

### Čl. 25 - Kontrola plnenia a vzťahov vzájomnej spolupráce:

1. Táto KZ sa pre obe strany stáva záväznou podpísaním oboch zmluvných strán. Nároky, ktoré z nej vznikajú jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky vyplývajúce z pracovného pomeru.
2. Úmyselné neplnenie záväzkov prijatých zamestnávateľom v tejto KZ sa posudzuje ako porušenie povinností zamestnávateľa. Výbor ZO je oprávnený upozorniť zamestnávateľa na nedostatky vznikajúce v dôsledku zavinených preťahov pri neplnení KZ a žiadať ich odstránenie.

Táto KZ bola prejednaná a schválená členskou schôdzou ZO dňa: 12.05.2011



Bc. Mária Hládeková  
Predseda ZO OZ

Starostovia obcí:

Bošáca :

Daniel Juráček Bc.

Drietoma:

Jozef Kluka, JUDr., Mgr.

Chochoľná-Velčice :

Ľubomír Škriečka, Ing.

Ivanovce :

Mária Hládeková, Bc.

Melčice-Lieskové :

Miroslav Matiaš Ing.

Trenčianske Bohuslavice :

Bibiana Naďová, Ing.

Zemianske Podhradie :

Miroslav Zámečník