

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanoveniami zákona č. 553/2003-Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

**Trenčianske osvetové stredisko v Trenčíne
zastúpené Ing. Mgr. Žanetou Múdrú Šebíkovou, riaditeľkou**

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej
správy a kultúry pri Trenčianskom osvetovom stredisku v Trenčíne
zastúpená predsedníčkou závodného výboru
Mgr. Annou Vraždovou**

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

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 zamestnancov,
- 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 odborovej 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 aj technické vybavenie na nevyhnutnú činnosť.

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude zástupcovi závodného výboru poskytovať objektívne informácie súvisiace s ekonomickou, organizačnou a sociálnou situáciou v organizácii. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru. Zamestnávateľ a základná organizácia budú spolupracovať, vzájomne sa informovať o svojich stanoviskách pri tvorbe predpisov a opatrení, ktoré majú vplyv na pracovné, ekonomické, sociálne a životné podmienky pracovníkov.

Článok 9

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 vo výške 1% z čistej mzdy členov odborovej organizácie na účet základnej organizácie.

ČASŤ III.

PRACOVNOPRÁVNE 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 vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní so závodným výborom.

Článok 12

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

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne. Obedňajšia prestávka v trvaní 30 minút sa do pracovného času nezapočítava.

Článok 14

Po dohode so zamestnancami zamestnávateľ zaviedol pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa uplatní formou pružného pracovného dňa. Zamestnanec si volí sám začiatok alebo aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom od 6.30 h – 8.00 h a 14.30 h – 16.00 h.

Z vážnych dôvodov a pri pracovnom pomere na kratší pracovný čas môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi inú vhodnú úpravu pracovného času.

Článok 15

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 2 Zákonníka práce.

Článok 16

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rámec pracovného času. Príplatky za prácu nadčas sa riadia podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zamestnávateľ so zamestnancami sa dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno počas 6 kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

Zamestnávateľ môže podľa Zákonníka práce nariadiť zamestnancom prácu nadčas v limite 150 hodín ročne a najviac 8 hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Článok 17

Vodičovi za prácu nadčas prislúcha časť funkčného platu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Nadčasová práca vodiča služobného motorového vozidla sa riadi Zákonníkom práce.

Článok 18

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas patrí zamestnancovi náhradné voľno.

Článok 19

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytované v zmysle Zákonníka práce § 141.

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 20

Zamestnancom bude poskytované pracovné voľno nad rámec voľna v Zákonníku práce bez náhrady mzdy, ak má zamestnanec vyčerpanú dovolenku a ak o to požiada: na liečenie, pre závažné rodinné dôvody a iné vážne prekážky zo strany zamestnanca, ak toto voľno nenaruší chod organizácie.

Článok 21

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho dvoch funkčných plátov.

Článok 22

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 3-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 23

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 35 ods. 1 ZP v prípade smrti zamestnanca prechod mzdových nárokov z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti, do výšky štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

ČASŤ IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a nariadenia vlády č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembru 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

Článok 25

Zaradenie pracovníkov do tarifných tried a priznanie osobného príplatku uskutočňuje riaditeľ organizácie podľa platných predpisov a nariadení.

Článok 26

Na základe rozhodnutia riaditeľa zamestnancom môžu byť podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. poskytnuté odmeny za:

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
- prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

ČASŤ V.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 27

Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky bezpečnej a zdraviu nepoškodzujúcej práce, nesmie sa uprednostňovať plnenie pracovných úloh pred starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 28

Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 29

Sociálny fond sa bude tvoriť vo výške 1,25 % z objemu hrubých miezd. Využívaný bude na stravovanie.

Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou výberu spôsobu stravovania medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie.

Pravidlá a podrobnosti výberu medzi zabezpečovaním stravovania formou stravovacích poukážok alebo poskytovaním finančného príspevku na stravovanie upravuje zamestnávateľ vo svojej internej smernici.

Článok 31

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku na stravovanie tvorená príspevkom zo sociálneho fondu a príspevkom od zamestnávateľa sa bude riadiť internou smernicou zamestnávateľa.

V priebehu roka sa môžu tieto príspevky upravovať po schválení oboma zmluvnými stranami formou dodatku k internej smernici.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich neprítomnosti v práci, a to počas:

- čerpania dovolenky
- náhradného voľna
- dočasnej práceneschopnosti prvé dva mesiace
- ošetrovania člena rodiny prvých desať dní
- čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy (§141 ZP – Dôležité osobné prekážky v práci).

Článok 33

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

Článok 34

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

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát ročne.

ČASŤ VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 36

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2022. 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 37

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 38

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

Článok 39

Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 40

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti. Účinnosť kolektívna zmluva nadobúda nasledujúci deň po jej zverejnení.

Dňom účinnosti tejto kolektívnej zmluvy končí účinnosť kolektívnej zmluvy z 31. januára 2020 v znení dodatkov č. 1 – 2.

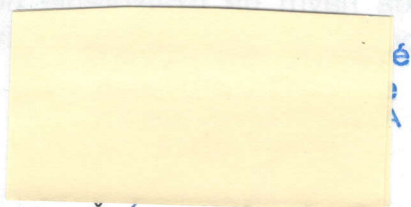
Článok 41

Zmluvné strany zabezpečia, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii pracovníkom.

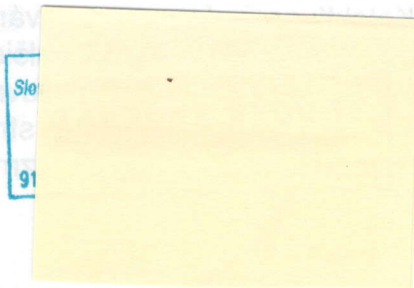
Článok 42

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Trenčíne 31. januára 2022



Ing. Mgr. Žaneta Múdra Sebiková
riaditeľka TNOS v Trenčíne



Mgr. Anna Vražďová
predsedníčka ZV pri TNOS v Trenčíne