

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 Matúšovou, poverenou riadením**

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,
- 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 pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

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 7

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 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu zamestnanca.

Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.

ČASŤ III.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 9

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

Článok 10

Zmluvné strany sa dohodli, že pri zabezpečovaní úloh sa bude postupovať v zmysle zriaďovacej listiny TNOS v Trenčíne – úplné znenie listiny bolo schválené Zastupiteľstvom Trenčianskeho samosprávneho kraja dňa 27. júna 2007, uznesením č. 277/2007.

Článok 11

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku a jeho príloh 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

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka o výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

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 nariadiť zamestnancom prácu nadčas v limite 150 hodín ročne a najviac 8 hodín týždenne podľa Zákonníka práce.

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

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

Článok 19

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 20

Odstupné ustanovené v § 76 ods.1, ods.2 a ods.3 Zákonníka práce sa zvyšuje o dvojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Článok 21

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 4-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 prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške 4-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.

ČASŤ IV.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 22

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.

Článok 23

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

Článok 24

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

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu.

ČASŤ V.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 25

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 26

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 27

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

Článok 28

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie:

- stravnými lístkami.

Článok 29

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok zo sociálneho fondu sa bude riadiť výškou stravného lístku na základe tvorby cien stravného lístka.

Článok 30

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

- čerpania dovolenky
- náhradného voľna
- počas práceneschopnosti
- ošetrovania člena rodiny.

Článok 31

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

Článok 32

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

ČASŤ VI.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 33

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015 a nadobúda účinnosť 1. januára 2015 a končí 31. decembra 2015. 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 34

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 35

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

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 37

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 38

Zmluvné strany zabezpečia do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii pracovníkom.

Článok 39

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

V Trenčíne 1. januára 2015

Ing. Mgr. Žaneta Matúšová
poverená riadením TNOS v Trenčíne

Mgr. Anna Vraždová
predsedníčka ZV pri TNOS v Trenčíne