

K o l e k t í v n a z m l u v a

na rok 2022

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2022

zmluvné strany:

Mesto Dudince, zastúpené PaedDr. Dušanom Strieborným, primátorom mesta na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu pri Obecnom úrade v Hontianskych Nemciach, zastúpená predsedom JUDr. Evou Holíkovou na druhej strane

u z a t v á r a j ú

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

na rok 2022

I. Všeobecné ustanovenia

- Kolektívna zmluva je uzatvorená na rok 2022 v súlade s § 2 ods.3 písm. d/ zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2022.
- Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie a ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

II. Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom orgánov základnej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.
3. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu. Rovnako poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie niektorých administratívnych a technických prác.
4. 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 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej 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 základnej organizácii.

III. Pracovno-právne vzťahy

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

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

3. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

4. Prestávky na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytnú v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovnej doby.

5. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. Zmluvné strany sa dohodli, že výmera dovolenky podľa tohto článku patrí aj starostovi obce, resp. primátorovi mesta.

6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01. 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 plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b), c) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a odst. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ust. § 76a ods. 2 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom postavení na 10 dní, ktoré vypláca zamestnávateľ.

- Zamestnanec, ktorý sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu, alebo v dôsledku požitia iných návykových látok, má počas prvých desiatich dní nárok len na obligatórnu výšku náhrady príjmu.

10. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a životné poistenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených pre zamestnancov a starostov obcí je vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov a starostov obcí.

11. Zamestnávateľ poskytne v roku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna, za čas patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

IV. Mzdové podmienky

1. Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započíta doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

2. Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

1. za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností
2. podľa zodpovednosti na pracovnom úseku
3. podľa kumulovanosti pracovných činností

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa finančných možností odmenu vo výške jedného funkčného platu v jednom z výplatných termínov do 31.12. príslušného kalendárneho roka.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, ktorí odpracovali
0 - 5 rokov - do výšky jedného funkčného platu
5 - 10 rokov – do výšky 1,5 funkčného platu
nad 10 rokov – do výšky 2 funkčných plátov

5. Zamestnávateľ na požiadanie bude raz ročne informovať výbor základnej organizácie o spôsobe použitia mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred informovať výbor základnej organizácie a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch platných pre odmeňovanie zamestnancov v rámci organizácie, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti.

V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ vypracuje a po dohode s výborom základnej organizácie a orgánom Štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce vydá vnútorné Predpisy týkajúce sa bezpečnosti práce a požiarnej ochrany.

2. Zamestnávateľ rešpektuje právo výboru základnej organizácie vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a primátorov závodné stravovanie podľa možnosti mesta v závodnej jedálni inej organizácie / ZŠ, MŠ, / prípadne stravné lístky.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že závodné stravovanie bude financované takto:
 - a/ zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55% ceny z hodnoty stravovacej poukážky /gastrolístka/, ktorý je v hodnote 4,00 € , t. j. 2,20 €, prípadne finančný príspevok vo výške 2,20 € vyplatený na účet zamestnanca alebo v hotovosti
 - b/ príspevok na zabezpečenie stravovania najmenej 30 % povinného prídela z prostriedkov sociálneho fondu.
 - c/ zostatok ceny hlavného jedla hradí stravník
3. Zamestnanec má nárok na využívanie služieb závodného stravovania, alebo stravné lístky aj počas čerpania dovolenky, svojej práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny prvých 10 kalendárnych dní platených zamestnávateľom a prekážky v práci platené zamestnávateľom 7 dní do roka /návšteva lekára/ a 7 dní pri sprevádzaní rodinného príslušníka.
Zamestnávateľ uhradí náklad za očkovaciu látku zamestnancovi vo výške 3,50 € 1x ročne a vitamínový balíček vo výške 3,50 € na základe predloženej potvrdenky o úhrade.
4. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu do výšky 100,- € 1 x ročne podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom , ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
7. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí:
 - príspevok na nákup vstupeniek na kultúrne, športové a ostatné podujatia pre zamestnancov vo výške 100% a jednému rodinnému príslušníkovi vo výške 30% z ceny vstupenky 2x ročne
 - príspevok na úhradu nákladov na 1 deň ambulantnej liečby (masáž, plaváreň, elektroliečba ,kozmetika) vo výške 100 % z ceny poukazu 1x ročne.
8. Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - a/ povinným prídedom vo výške 1 % zo základu podľa ustanovenia § 4 ods. 1 zákona číslo 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde
 - b/ďalším prídedom vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
 - c/zo zostatku sociálneho fondu za predchádzajúci rok
9. Zamestnávateľ poskytne na požiadanie výboru základnej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

VII. Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022
2. 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.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňa 01.01.2022 o a je záväzná pre zmluvné strany.
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, to platí obdobne pre výbor základnej organizácie v rámci jeho pôsobnosti.
6. Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v 2 vyhotoveniach, každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie, ktoré budú uložené u starostov obcí /primátora mesta/ a u predsedu základnej organizácie SLOVESu.

V Dudinciach, 08.02.2022

JUDr. Eva Holiková
predseda ZO SLOVES

PaedDr. Dušan Strieborný
primátor