



M E S T O S T A R Á T U R Á

**Slovenský odborový zväz verejnej správy
Základná organizácia Mestský úrad Stará Turá**

Kolektívna zmluva

v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

**Mesto Stará Turá, zastúpené primátorom mesta Ing. Jánom Kiššom
/ďalej len zamestnávateľ/**

na jednej strane

a

**Základná organizácia SLOVES Mestský úrad Stará Turá,
zastúpená členom závodného výboru Jozefom Moravčíkom
na druhej strane**

**uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu
na rok 2012**

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy
- mzdové podmienky,
- pracovné podmienky (sociálne, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, sociálny fond).

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa Na primátora a poslancov dlhodobo uvoľnených na výkon funkcie sa vzťahuje článok č. 11, 20, 28 a 29..

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z členstva a výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie. /§13 ods. 1 a § 240 ods. 3-4 a 6-9 ZP/

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor ako jediného predstaviteľa všetkých pracovníkov organizácie v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť v rámci budovy MsÚ s nevyhnutným vybavením a hradí 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.

Článok 7

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 priemerného zárobku.

Článok 8

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 závodného výboru základnej organizácie najneskoršie do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ bude informovať zástupcu závodného výboru o rozhodnutiach a opatreniach, ktorých predmetom budú 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 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržiavanie pracovnej disciplíny. Základná organizácia bude podporovať zamestnávateľa pri prijímaní opatrení súvisiacich s dodržiavaním pracovnej disciplíny, ktoré nebudú v rozpore s pracovnoprávnymi normami.

Článok 11

Pracovný čas je 37,5 hodín týždenne pre zamestnancov Mestského úradu a je rozvrhnutý takto:

- pondelok, utorok, štvrtok od 7,00 do 15,00 hod,
- streda od 7,00 do 16,00 hod,
- piatok od 7,00 do 14,00 hod.

Pracovný čas zamestnancov Mestskej polície je 35 hodín týždenne podľa rozpisu služieb. Viaczmenná pracovná doba Mestskej polície:
prvá zmena /doobedná/ je v službe od 8,00 do 19,30 hod.,
druhá zmena /poobedná/ je v službe od 16,00 do 4,30 hod.,
tretia zmena /nočná/ je v službe od 19,30 do 8,00 hod,
štvrtá zmena /ranná/ je v službe od 6,00 do 13,30 hod.

Pracovný čas zamestnancov v Zariadení opatrovateľskej služby je 36,25 hodín týždenne a je rovnomerne rozvrhnutý takto:
prvá zmena od 6,15 do 14,00 hod.
druhá zmena od 12,00 do 19,45 hod.

Článok 12

Zamestnávateľ umožní v oprávnených prípadoch na základe písomnej žiadosti zamestnanca zmenu pracovnej doby.

Článok 13

Prestávky v práci na jedlo a oddych sa zamestnancom poskytnú v trvaní 30 minút, pričom sa do pracovného času nezapočítava 30 minút na zmenu.

Článok 14

Pracovné voľno bude zamestnancom poskytnuté z dôvodov všeobecného záujmu a z dôvodov prekážok na strane zamestnanca nad rozsah stanovený všeobecne záväznými právnymi predpismi v týchto prípadoch:

- 1.) sťahovanie v mieste bydliska 1 deň a mimo obce 2 dni s náhradou mzdy,
- 2.) na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela (ky), najviac na 1 deň s náhradou mzdy i keď nežili v čase úmrtia v spoločnej domácnosti a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Článok 15

Zamestnávateľ prejedná všetky prípady rozviazania pracovného pomeru podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce so závodným výborom.

Článok 16

Zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer so zamestnávateľskou organizáciou z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce a preberajúca organizácia nemá možnosť zamestnanca zamestnať v primeranom pracovnom zaradení, bude poskytnuté odstupné podľa § 76 ods.1 vo výške násobkov jeho funkčného platu takto:

Odpracované roky	ZP	nad rámec ZP	celkom
do 1 roka	1	0	1
od 1 do 5 rokov	2	1	3
od 5 – 20 rokov	3	1	4
nad 20 rokov	3	2	5

Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP s poukazom na § 76 ods. 1 ZP.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý dovŕšil 45 rokov veku a vykonával verejnú službu na MsÚ Stará Turá najmenej 15 rokov z dôvodu, že sa stal nadbytočným, vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov na účely zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách, je výpovedná doba päť mesiacov.

Pre účely posúdenia odpracovania 15 rokov sa do odpracovanej doby nezahŕňa doba materskej dovolenky a dlhodobá pracovná neschopnosť. Pod dlhodobou pracovnou neschopnosťou sa rozumie doba PN najmenej 180 dní.

Pokiaľ to situácia umožní, bude zamestnávateľ nápomocný pri riešení otázky ďalšieho zamestnania zamestnanca

Článok 17

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 a) ZP, (okrem prípadov ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP) vo výške funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

Zamestnávateľ bude informovať závodný výbor o pracovných miestach na dobu neurčitú, ktoré sa u neho uvoľnili.

Článok 19

Zamestnávateľ môže umožniť zamestnancovi štúdium alebo školenie s cieľom zvyšovania kvalifikácie a poskytnúť mu pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa alebo na účely prehlbovania si kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve a uzatvorí s ním písomnú dohodu podľa § 155 ods. 1 a 2 ZP.

Článok 20

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

Zamestnávateľ môže v prípade mimoriadnych situácií (živelné pohromy, havárie ohrozujúce majetok a životy občanov a pod.) prerušiť čerpanie dovolenky, sviatkov, pracovného voľna a pokoja zamestnanca a vyzvať ho k okamžitému nástupu do zamestnania.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 14. dňa nasledujúceho mesiaca. Zamestnávateľ umožní výkon zrážok zo mzdy zamestnanca, ak o výkon zrážok zo mzdy zamestnanec požiada.

a) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom mimoriadne odmeny nad rámec § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

b) Zamestnávateľ môže vyplatiť v kalendárnom roku odmeny podľa výsledkov práce zamestnancov do výšky funkčného platu zamestnanca, pričom nesmie byť ohrozené čerpanie mzdových prostriedkov podľa schváleného rozpočtu.

Zamestnávateľ nevyplatí odmenu zamestnancovi:

- ktorý mal v kalendárnom roku absenciu,
- s ktorým zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer v súlade s § 63ods. 1 písm. d), e), § 68 a § 78 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov,
- ak bol so zamestnancom uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú a tento trval kratšie ako obdobie 12 mesiacov,
- ak zamestnanec nevykonáva prácu počas celého pracovného úväzku v sídle MsÚ alebo na jeho vysunutých pracoviskách v DŠS, ZOS alebo v sídle MsP,
- neodpracoval v kalendárnom roku minimálne štyri mesiace a zároveň neodpracoval v pracovnom pomere celkove minimálne 5 mesiacov s výnimkou § 63 ods. 1, písm. a, b, c, Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. Do celkovej odpracovanej doby 5 mesiacov v pracovnom pomere sa započítava prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na mesto Stará Turá od iného zamestnávateľa,
- dostal napomenutie týkajúce sa výkonu pracovnej činnosti.

V prípade vyplatenia mimoriadnej odmeny, túto zamestnávateľ vyplatí v riadnom výplatnom termíne.

Článok 22

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, alebo v prevádzke kde je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne vo výške 18 €.

Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností /po predložení výkazu prác a dochádzky/, patrí príplatok mesačne vo výške 10 €. Zamestnávateľ určí zamestnancovi dodatkom k pracovnej náplni zabezpečiť starostlivosť o služobné motorové vozidlo.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 24

V súlade s ustanovením Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnávateľ zodpovedá za podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 25

Zamestnávateľ vykoná 1 krát za rok za účasti príslušného odborového orgánu verejnú komplexnú previerku bezpečnosti práce a zabezpečí odstránenie zistených nedostatkov v termínoch stanovených previerkovou komisiou.

Článok 26

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola v organizácii vedená príslušná dokumentácia požiarnej ochrany.

Sociálna oblasť

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí zmluvne pre všetkých pracovníkov stravovanie v jedálni inej organizácie a formou jedálnych kupónov.

Článok 28

Podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).

Zamestnávateľ poskytuje stravu na základe uzavretých zmlúv.

Zamestnávateľ poskytuje stravu zamestnancom na každý pracovný deň v mesiaci včítane dovolenky a ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Zamestnávateľ neposkytuje stravu zamestnancom v čase poberania dávok sociálneho poistenia.

Článok 29

Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť príspevky za svojich zamestnancov doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, alebo poistné na životné poistenie, a to podľa výberu zamestnanca., mesačne 3 % zo mzdy poistenca dosiahnutej v mesiaci, za ktorý sa platia príspevky. Toto sa vzťahuje v zmysle zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení na zamestnanca, primátora a zástupkyňu primátora mesta, ak majú uzatvorenú účastnícku zmluvu s predmetnou DDS (§58 ods.1 zák. č. 650/2004 Z. z.).

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

- od prvého do tretieho dňa vo výške 40 % denného vymeriavacieho základu,
- od štvrtého do desiateho dňa vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 30

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 písm. a/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- ďalším prídélom vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Odvod na účet sa vykonáva pravidelne mesačne.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ustanovenia § 152 ods.3 Zákonníka práce , zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,49 € za každý stravný lístok.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom príspevok na kultúrno-spoločenské podujatia, pričom tento príspevok predstavuje výšku do 10 € ročne na jedného zamestnanca na plný pracovný úväzok. Zamestnanec si ho uplatní písomne na priloženom vzore tlačiva, ktoré tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

V súlade s § 7 ods.1 pís. h) zákona 152/1994 Z.z. o soc. fonde v znení neskorších predpisov poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom (pri zohľadnení skráteného úväzku a dlhodobej PN) najneskôr do 1. 12. kalendárneho roka vianočný príspevok formou darčekových poukážok, o výške ktorého rozhodne zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť svojim zamestnancom 2 ks ročných permanentiek na plaváreň. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily - saunu a masáže v hodnote 7 € ročne na jedného zamestnanca na plný pracovný úväzok po predložení dokladu o jej realizácii. Nárok na preplatenie si zamestnanec uplatňuje písomne na priloženom vzore tlačiva, ktoré tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 32

V prípade úmrtia zamestnanca následkom pracovného úrazu, prináleží pozostalým okrem odškodnenia podľa právnych predpisov ďalšia výpomoc. Táto výpomoc prináleží manželovi, manželke, družke, druhovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Výška výpomoci bude dvojnásobok priemernej mzdy zomrelého zamestnanca. Doklady potrebné k preukázaniu nároku – sobášny list, čestné prehlásenie o žítí s druhom spolu s potvrdením o prechodnom alebo trvalom pobyte v trvaní min. 1 rok /preukázanie zdieľania spoločnej domácnosti/ a úmrtný list.

Článok 33

Zamestnávateľ bude informovať v zmysle § 237 ods. 2 písm. b) ZP polročne závodný výbor o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Záverečné ustanovenia

Článok 34

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára s účinnosťou od 1. 1.2012 do 31.12.2012. Jej platnosť sa po uplynutí tohoto obdobia predlžuje na obdobie ďalšieho roka za podmienky, že pred ukončením platnosti, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na jej zmenu, doplnok alebo návrh na uzatvorenie novej dohody.

Táto kolektívna zmluva ruší kolektívnu zmluvu podpísanú dňa 2. 1. 2010 a jej dodatkov č. 1 a 2.

Článok 35

Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme. Druhá zmluvná strana najneskoršie do 20 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu alebo dodatok ku kolektívnej zmluve písomne odpovie na predložený návrh.

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

Článok 36

Zmluvné strany sa dohodli, že platnosť tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolovaná 2-krát ročne. O plnení kolektívnej zmluvy sa vykoná písomný zápis.

Článok 37

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

Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa 2. 1. 2012

Jozef Moravčík
člen výboru ZO

Ing. Ján Kišš
primátor mesta Stará Turá

Príloha č. 1 ku KZ 2012

M E S T O S T A R Á T U R Á

**Žiadosť o vyplatenie príspevku na kultúrno – spoločenské podujatie
v zmysle KZ 2012**

Meno pracovníka :

Adresa bydliska:

V zmysle KZ 2012 žiadam o preplatenieks vstupenky /prikladám v prílohe/
na
zo dňa v sume

V Starej Turej, dňa Podpis pracovníka:

Vyjadrenie a podpis pracovníka zodpovedného za čerpanie SF:

Žiadosť schválená prednostom úradu dňa: podpis:

Potvrdenie ekonomického oddelenia o realizácii platby:

M E S T O S T A R Á T U R Á

**Žiadosť o vyplatenie príspevku na regeneráciu pracovnej sily
v zmysle KZ 2012**

Meno pracovníka :

Adresa bydliska:

V zmysle KZ 2012 žiadam o preplatenie príspevku na regeneráciu pracovnej sily za :

.....
dňa v sume Doklad o realizácii prikladám v prílohe.

V Starej Turej, dňa Podpis pracovníka:

Vyjadrenie a podpis pracovníka zodpovedného za čerpanie SF:

Žiadosť schválená prednostom úradu dňa: podpis:

Potvrdenie ekonomického oddelenia o realizácii platby: