

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2014



Mesto Žarnovica



Obec Hodruša-Hámre



Obec Horné Hámre



Obec Píla



Obec Veľké Pole



Obec Voznica



Obec Župkov

Kolektívna zmluva

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

zmluvné strany

Mesto Žarnovica, zastúpené Kamilom Dankom, primátorom mesta
Obec Hodruša–Hámre, zastúpená Jozefom Uramom, starostom obce
Obec Horné Hámre, zastúpená Ing. Milanom Mokrým, starostom obce
Obec Píla, zastúpená Emíliou Jokalovou, starostkou obce
Obec Veľké Pole, zastúpená Františkom Demeterom, starostom obce
Obec Voznica, zastúpená Kamilom Blahom, starostom obce
Obec Župkov, zastúpená Ing. Jánom Tomášom, starostom obce
(ďalej len zamestnávateľia)

na jednej strane
a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Mestskom úrade v Žarnovici

zastúpená PhDr. Alicou Soukupovou, predsedníčkou
a ďalším členom závodného výboru, Ing. Zuzanou Gregorovou, hospodárkou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u.

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

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 (ďalej len KZ) je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov (MsÚ, OcÚ), ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas.

KZ nie je záväzná pre zamestnávateľa voči zamestnancom zamestnávateľa, ktorí sú v pracovnom pomere na základe projektu (napr. MOS, KSP, § 50i, § 50j platného zákona o službách zamestnanosti apod.) s výnimkou článkov 13, 14, 15, 16, 18, 24, 27, 28, 29, 30, 31, a v ustanoveniach uvedených v článkoch 17, 36 písm. a), 37 nie je záväzná voči tým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere na dobu určitú. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, všetky nároky vyplývajúce z tejto zmluvy, ktoré možno vyjadriť v peniazoch, sa budú takému zamestnancovi poskytovať úmerne dohodnutému pracovnému úväzku (pričom sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor).

Článok 4

Zamestnávateľa nebudú diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne budú plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľa uznávajú základnú organizáciu odborového zväzu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľov v kolektívnom vyjednávaní, uznávajú práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľa poskytnú na prevádzkovú činnosť základnej organizácie odborového zväzu bezplatne svoje priestory (miestnosti) s nevyhnutným vybavením a uhradia náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a na účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Pracovné voľno na výkon odborárskej funkcie bude poskytnuté v rozsahu:

- na nevyhnutne potrebný čas.

Pracovné voľno na účasť na odborárskom vzdelávaní bude poskytnuté v rozsahu:

- štyri pracovné dni za rok.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľia zabezpečia úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľia poukážu na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľia sa zaväzujú prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzujú predkladať všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia odborového zväzu uznáva právo zamestnávateľov organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľia vydajú po prerokovaní so závodným výborom odborového zväzu organizačný poriadok.

Zamestnávateľia prerokujú každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľia vykonajú zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydajú nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas je 37,5 hodín.

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

Mesto Žarnovica

V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov, zamestnávateľ po dohode so závodným výborom zaviedol pružný pracovný čas formou pružného pracovného mesiaca.

Ostatné náležitosti, týkajúce sa pracovného času, sú obsiahnuté v pracovnom poriadku MsÚ v Žarnovici.

Obec Hodruša-Hámre

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 7.00 h do 15.00 h s obedňajšou prestávkou od 11.00 h do 11.30 h,
- b) pre murára, vodiča a pomocného robotníka od 7.00 h do 15.00 h s obedňajšou prestávkou od 11.00 h do 11.30 h.

Obec Župkov

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 7.00 h do 15.30 h v pondelok, utorok, štvrtok od 7.00 h do 17.00 h v stredu od 7.00 h do 14.00 h v piatok (pričom pracovný čas zamestnanca je 37a 1/2 hodiny týždenne) s obedňajšou prestávkou v čase od 11.30 h do 12.00 h,
- b) vodiča od 7.00 h do 15.00 h v pondelok - piatok s obedňajšou prestávkou od 11.30 h do 12.00 h.

Obec Horné Hámre

- a) pre zamestnancov v jednozmenných prevádzkach od 7.00 h do 15.00 h v pondelok, utorok, štvrtok od 7.00 h do 17.30 h v stredu od 7.00 h do 12.30 h v piatok s obedňajšou prestávkou v čase od 11.30 h do 12.00 h,
- b) pre murára, vodiča a pomocného robotníka je stanovený pracovný čas pondelok, utorok, štvrtok od 7.00 h do 15.00 h streda od 7.00 h do 16.00 h piatok od 7.00 h do 14.00 h.

Obec Píla

Pracovná doba samostatnej referentky je:
pondelok – piatok od 7.00 h do 15.00 h

Obec Voznica

Pracovná doba pre zamestnancov je od 7.00 h do 15.30 h, obedňajšia prestávka v čase od 12.00 h do 13.00 h.

Obec Veľké Pole

Pracovná doba pre zamestnancov je od 7.00 h do 15.00 h.

Článok 14

1. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút.
2. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 15

Prácu nadčas možno vykonávať len na základe oprávneného pokynu alebo predchádzajúceho súhlasu prednostky alebo primátora Mesta Žarnovica, alebo príslušného starostu obce a jeho zástupcu. Prácu nadčas možno vykonávať najviac v rozsahu, ktorý povoľuje zákon.

Článok 16

Zamestnávateľa preplatia svojim zamestnancom priame náklady, ktoré im vzniknú v súvislosti s návštevou u lekára pri preventívnych zdravotných prehliadkach.

Zamestnávateľa poskytnú svojim zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy v súlade s § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľa poskytnú **d ďalšie** pracovné voľno nad rámec zákonníka práce v súlade s interným pracovným poriadkom, a to:

- a) Osamelému rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, jeden deň pracovného voľna raz za štvrt'rok s náhradou mzdy.
- b) Rodičom, starajúcim sa aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov sa poskytne raz za štvrt'rok jeden deň voľna bez náhrady mzdy.

Článok 17

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ **skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné**
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri **skončení pracovného pomeru dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné**
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume dvanásťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.
 4. Zamestnávatelia môžu poskytnúť zamestnancom odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.
 5. Odstupné vyplatia zamestnávatelia v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy po skončení pracovného pomeru, ak sa so zamestnancami nedohodnú inak.

Článok 18

Zamestnávatelia vyplatia zamestnancom (s výnimkou tých, ktorí skončili pracovný pomer podľa §68 ods.1 zákonníka práce) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) **odchodné** vtedy, ak **zamestnanec požiada** o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení. Odchodné sa mu vypláti vo výške:

- a) dvoch priemerných mesačných zárobkov,
- b) troch priemerných mesačných zárobkov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa desať a viac rokov a ak tento zamestnanec odíde do dôchodku najneskôr v mesiaci, keď mu na dôchodok vznikol nárok.

Článok 19

Zamestnávatelia budú štvrťročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly dohodne závodný výbor so zamestnávateľmi na rokovaní v závodnom výbore.

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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto kolektívna zmluva v súlade s týmto zákonom upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek ako aj plat v zmysle § 4 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle § 7 ods. 7 tohto zákona patrí zamestnancovi, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy zvýšenie tarifyného platu o 15 % (Zákon 553/2003 Z.z. § 7 ods.1). Okruh týchto zamestnancov určia zamestnávateľia v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifyného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Ďalej pre určenie platu zamestnanca je potrebné vychádzať a uplatňovať zákonné možnosti zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 22

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľia rozhodnú o jej využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti podľa ustanovenia § 6 ods. 2 zák. č. 553/2003 Z.z.

Článok 23

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7 určia zamestnávateľia tarifyný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradili, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe, pričom k tomuto platu mu môže byť poskytnutý výkonnostný príplatok.

Mesto Žarnovica

pre funkcie vodič, kurič, upratovačka, údržbár, opatrovateľka - výkonnostný príplatok vo výške do 90 % tarifyného platu, ak nebol poskytnutý osobný príplatok.

Obec Hodruša-Hámre

pre funkcie vodič, obsluha plošiny - výkonnostný príplatok vo výške do 30 % tarifyného platu, ak nebol poskytnutý osobný príplatok.

Obec Župkov

pre funkcie murár, vodič, pomocný robotník - výkonnostný príplatok vo výške do 90% ak nebol poskytnutý osobný príplatok.

Obec Horné Hámre

pre funkcie murár, vodič, pomocný robotník - výkonnostný príplatok vo výške do 90% tarifyného platu.

Článok 24

Zamestnávateľa:

Mesto Žarnovica

Obec Hodruša-Hámre

Obec Píla

Obec Voznica

Obec Veľké Pole

priznajú osobný príplatok zamestnancovi na ocenenie jeho mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností v súlade s usmerneniami pracovného poriadku, alebo iného interného predpisu.

Obec Horné Hámre

Obec Župkov

výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok: mimoriadne osobné schopnosti a dosahovanie dobrých pracovných výsledkov.

Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví najviac však do výšky 100 %. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí. Môže byť znížený na hodnotu 35%.

Článok 25

1. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa odpracoval najmenej dva roky.
2. V prípade, že u zamestnávateľa odpracoval menej ako dva roky, zamestnávateľ mu v súlade s ods. 1 vyplatí odmenu vo výške 50% jeho priemerného mesačného zárobku.
3. Zamestnávateľa poskytnú zamestnancom ošatné 150,- €, okrem tých zamestnancov ktorým zamestnávateľ poskytuje OOPP, pracovný odev resp. rovnošatu. Toto ošatné Mesto Žarnovica poskytne iba zamestnancovi, u ktorého je reálny predpoklad, že v danom kalendárnom roku bude v riadnom pracovnom pomere viac ako 9 mesiacov.
4. Zamestnávateľa na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), c), d) a e) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške:

Obec Hodruša-Hámre - minimálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov,

Obec Horné Hámre - minimálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov,

Obec Píla – minimálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov,

Obec Veľké Pole – minimálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov,

Obec Voznica – minimálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov,

Obec Župkov - maximálne 1,8 násobku priemerného mesačného platu zamestnancov.

5. **Mesto Žarnovica** na úpravu osobných príplatkov podľa § 10 a na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), c), d) a e) zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške minimálne 1,8 násobku priemerného tarifného mesačného platu zamestnancov. Osobné príplatky sa zvýšia o 10,- € na zamestnanca od 1. mája 2014 a odmeny budú vyplácané v súlade s prijatou internou smernicou.

Článok 26

Zamestnávateľia sa zaväzujú podľa potreby prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 27

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 28

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 50% (1. – 3. deň) a 80% (4.-10.deň) denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 29

Zamestnávateľia zabezpečia pre všetkých zamestnancov stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja.

Mesto Žarnovica

stravovacími poukážkami,

Obec Hodruša-Hámre

stravovacími poukážkami, stravnými kreditnými kartami

Obec Župkov

stravovacími poukážkami

Obec Horné Hámre

závodná strava, stravovacie poukážky

Obec Píla

stravovacími poukážkami

Obec Voznica
stravovacími poukážkami

Obec Veľké Pole
stravovacími poukážkami

Článok 30

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnávateľmi podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávatelia poskytnú zamestnancom príspevok na stravovanie aj zo sociálneho fondu, a to vo výške 0,2 € na jedno hlavné jedlo. Obce Horné Hámre, Píla, Veľké Pole a Župkov poskytnú zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,3 € na jedno hlavné jedlo.

Tento článok sa uplatní u tých zamestnávateľov, u ktorých plnenie bude možné aj reálne zabezpečiť.

Článok 31

Zamestnávatelia, okrem obce Píla, poskytnú stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 29 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom počas čerpania dovolenky a v čase štátnych sviatkov.

Článok 32

Zamestnávatelia umožnia pre zamestnancov radové preventívne prehliadky. Zamestnávateľ Mesto Žarnovica poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom, ktorých zdravotný stav je negatívne ovplyvňovaný výkonom práce, na preventívne očkovanie proti hepatitíde typu B.

Článok 33

Zamestnávatelia obcí Župkov a Horné Hámre poskytnú zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, podľa § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o soc. fonde.

Článok 34

Zamestnávatelia obcí Hodruša - Hámre, V. Pole a Voznica v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečia podľa požiadaviek a možností nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, poskytnú príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu vo výške 83 € z preukázaných nákladov jedného zamestnanca a rodinného príslušníka spolu vo výške 166 €.

Obec Píla

Zamestnávateľ poskytne v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie,

príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu, podľa možností odvodených od tvorby sociálneho fondu.

Mesto Žarnovica

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na zakúpenie vstupeniek na športové a kultúrne akcie vo výške maximálne 20,- €, ak v sociálnom fonde bude dostatok finančných prostriedkov.

Obec Veľké Pole

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na zakúpenie vstupeniek na športové a kultúrne akcie vo výške 17,- €.

Obec Župkov

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí podľa požiadaviek a možností nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, poskytne príspevok na dovolenku, rodinnú rekreáciu vo výške 80,- € z preukázaných nákladov zamestnanca.

Článok 35

Zamestnávateľ obce Župkov z prostriedkov sociálneho fondu zakúpi športové potreby, ak to finančná situácia dovolí, napr. spací vak, stan, lyže, ktoré budú zamestnancom zapožičiavať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 36

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom dary:

- a) pri pracovnom výročí 20, 25 a každých 5 rokov odpracovanej doby od prvého vstupu do zamestnania
- b) pri ich životnom jubileu 50 rokov, ak u terajšieho zamestnávateľa odpracovali aspoň 3 roky
- c) pri prvom odchode do dôchodku, ak u terajšieho zamestnávateľa odpracovali aspoň 3 roky
- d) bezpríspevkovým darcom krvi (ak absolvuje najmenej tri odbery v príslušnom roku)

Tieto dary budú poskytované zo sociálneho fondu vo výške 133 €. O vzniku nároku na poskytnutie týchto darov (okrem daru podľa písm. b)), musí zamestnanec zamestnávateľa písomne informovať. Dary podľa písm. a) a d) sa zamestnancom vyplatia vo výplatnom termíne za mesiac október.

Článok 37

Zamestnávateľia poskytnú zamestnancom bezúročné návratné pôžičky na bytové účely, na kúpu bytu, domu, nákup bytového zariadenia, bytové doplnky do výšky plánovanej čiastky rozpočtu sociálneho fondu. Tento limit sa rozdelí podľa žiadostí v mesiaci máji. Žiadosti na pôžičky je možné doručiť najneskôr do konca apríla v príslušnom roku. Splatnosť pôžičky je limitovaná do 18 mesiacov od jej poskytnutia.

Článok 38

Zamestnávateľa umožnia zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení a so závodným výborom dohodnú konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä:

- výber poisťovne,
- okruh zamestnancov,
- výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca,
- výšku príspevku zo sociálneho fondu.

Mesto Žarnovica

Výška príspevku zamestnávateľa na DDS bude 3,5% zo zúčtovanej mesačnej mzdy zamestnanca.

Výška príspevku zo sociálneho fondu na DDS bude predstavovať hodnotu max. 6.14€ pre každého zamestnanca.

Článok 39

Sociálny fond sa bude tvoriť povinným a ďalším prídelením vo výške 1,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 40

Zamestnávateľa sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na daný kalendárny rok.

Článok 41

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu 1 x v roku.

VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.3.2015. 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 43

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 44

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

Článok 45

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované priebežne podľa potrieb na spoločných rokovaníach zamestnávateľov a závodného výboru.

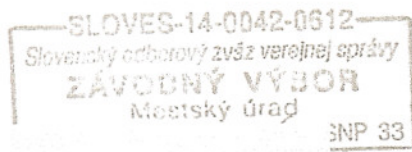
Článok 46

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. Zástupcovia zamestnávateľov sa dohodli, že kolektívnu zmluvu za zamestnávateľov podpíše primátor mesta Žarnovica.

Článok 47

1. Podpísaná kolektívna zmluva bude doručená každému zamestnávateľovi do 15 dní od jej podpísania zmluvnými stranami.
2. Táto kolektívna zmluva bola podpísaná dňa: 10. 04. 2014 s účinnosťou od 11. 04. 2014.

Za ZO OZ pri MsÚ Žarnovica



PhDr. Alica Soukupová
predseda

Ing. Zuzana Gregorová
hospodár

Za zamestnávateľov:




Kamil Danko
primátor mesta