

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní 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:

- organizácie:
1. Obecný úrad v Pečovskej Novej Vsi zastúpený Jaroslavom Baňasom
 2. Obecný úrad v Jakubovej Voli zastúpený Ing. Vladimírom Mačom
 3. Obecný úrad v Červenici pri Sabinove zastúpený Ing. Pavlom Spodníkom
 4. Obecný úrad v Olejníkove zastúpený Evou Bartošovou
 5. Obecný úrad v Jakovanoch zastúpený Mariánom Dujavom
 6. Obecný úrad v Rožkovanoch zastúpený Mgr. Miroslavom Poklembom
 7. Obecný úrad v Kamenici zastúpený Ladislavom Urdom
 8. Obecný úrad v Ďačove zastúpený Antonom Cuprákom
 9. Obecný úrad v Lúčke zastúpený Emilom Sabatulom
 10. Obecný úrad v Dubovici zastúpený Bystríkom Hudákom

(ďalej len zamestnávateľ)

na jednej strane

a

základná organizácia SLOVES – závodný výbor – Združené obecné úrady so sídlom v Pečovskej Novej Vsi zastúpená predsedom závodného výboru: Ing. Jarmilou Vargovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu:

Zdôvodnenie (ďalej len „Z“): vyplýva z ust. § 2 ods. 3 písm. a) a § 3 písm. a) a b) zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (úplné znenie zák. č. 357/2001 Z. z., ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zák. č. 519/1991 Zb., zák. č. 54/1996 Z. z., zák. č. 209/2001 Z.z., zák. č. 551/2003 a zák. č. 553/2003 Z.z.).

Časť 1

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 vyjednávania.

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

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 základnej organizácie.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 5 až 9 Zákonníka práce

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa a v kolektívnom vyjednávaní uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: vyplýva z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11 a § 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Z: ukladá ust. § 240 ods. 3 Zákonníka práce

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.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 3 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1 a 2 Zákonníka práce ako aj § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

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 najneskôr do 25. dňa v príslušnom mesiaci.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

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

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 10

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

Článok 11

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

Z: podľa ust. § 12 zák. č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 12

Rozvrhnutie týždenného pracovného času 37,5 hod. si každý obecný úrad upraví samostatne.

Z: postup zamestnávateľa pri rozvrhnutí týždenného pracovného času upravuje ust. § 87 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

Článok 13

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 60 minút a trvá od 12.00 hod. do 13.00 hod.

Z: ukladá z ust. § 91 ods. 2 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní

Článok 14

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer:

- pri výpovedi danej **zamestnávateľom** z dôvodu

- zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti

- nadbytočnosti zamestnanca

- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

sa okrem doteraz ustanovenej výpovednej doby priznáva zamestnancovi aj právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:

trvanie pracovného pomeru	výpovedná doba	odstupné
menej ako 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
najmenej 1 a menej ako 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2 mesiace	najmenej 1 mes. zárobok
najmenej 5 a menej ako 10 rokov	3 mesiace	najmenej 2 mes. zárobky
najmenej 10 a menej ako 20 rokov	3 mesiace	najmenej 3 mes. zárobky
20 a viac rokov	3 mesiace	najmenej 4 mes. zárobky

- pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodu

- zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti

- nadbytočnosti zamestnanca

- z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu,

sa priznáva zamestnancovi právo na vyplatenie odstupného vo výške odstupňovanej podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto (nárok na výpovednú dobu pri skončení PP dohodou nie je):

trvanie pracovného pomeru	výpovedná doba	odstupné
menej ako 1 rok	nie je	najmenej 1 mes. zárobok
najmenej 1 a menej ako 2 roky	nie je	najmenej 1 mes. zárobok
najmenej 2 a menej ako 5 rokov	nie je	najmenej 2 mes. zárobky
najmenej 5 a menej ako 10 rokov	nie je	najmenej 3 mes. zárobky
najmenej 10 a menej ako 20 rokov	nie je	najmenej 4 mes. zárobky
20 a viac rokov	nie je	najmenej 5 mes. zárobkov

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak. Pracovný pomer na určitú dobu: ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 3 rokov alebo nad 3 roky je možné u zamestnancov prijatých na koordinovanie aktivačnej činnosti, terénnych sociálnych pracovníkov a asistentov terénnych sociálnych pracovníkov.

x) Poznámka: Navýšené odstupné plne korešponduje s výškou platu vyplácanou zamestnancovi počas výpovednej lehoty, ktorá je pri rozviazaní pracovného pomeru výpoved'ou podľa § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce tri mesiace. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanec počas troch mesiacov buď poberá plat, alebo odstupné podľa termínu dohody o rozviazaní pracovného pomeru. Zamestnávateľ tým, žeby nesúhlasil s takýmto ustanovením, neušetrí mzdové prostriedky, ale naopak, ak pracovný pomer skončí dohodou s odstupným, ušetrí finančné prostriedky napr. na poistnom, strave a pod.

Z: umožňuje ods. § 76 ods. 1 Zákonníka práce, § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna dohoda vo verejnej službe

Článok 15

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné vo výške dvoch funkčných platov.

Poznámka: Podľa § 76 ods. 6 ZP patrí zamestnancovi po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné **najmenej** v sume jeho priemerného mesačného zárobku.

V čl. II bodu 5. Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2004 sa nad rámec Zákonníka práce vyjednal ešte jeden funkčný plat, nie však ako minimum (tak je to pri odstupnom), ale ako pevná čiastka, t.j. zamestnanec má nárok na odchodné vo výške dvoch funkčných platov a vyššie odchodné v kolektívnej zmluve nie je možné vyjednať. Podľa ust. § 231 ods. 1 ZP je možné v kolektívnej zmluve upraviť pracovné podmienky výhodnejšie, ako to upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis len vtedy, ak to zákoní nezakazuje, alebo ak z ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Práve z ust. kolektívnej dohody vyplýva, že sa pri vyjednávaní o odchodnom nemožno od nej odchýliť. To isté platí aj pri pracovnom čase a dovolenke na zotavenie.

Z: umožňuje § 76 ods. 6 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 Zákona o odmeňovaní

Článok 16

Na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad zákonom stanovenú výmeru.

Z: umožňuje § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a § 31 ods. 3 Zákona o odmeňovaní a Kolektívna dohoda vo verejnej službe

Článok 17

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 15 dní pred jej uskutočnením.

Z: vyplýva z ust. § 235 Zákonníka práce

Časť IV

Platové podmienky

Článok 18

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 cit. zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Z: upravuje § 1 zákona o odmeňovaní

Článok 19

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

x) Poznámka: navrhovaný text ponecháva naďalej priestor pre posúdenie možnosti započítania tzv. inej praxe zamestnávateľovi, avšak v záujme odstránenia možného subjektívneho prístupu zamestnávateľa k jednotlivým pracovníkom je presne stanovený jej rozsah.

Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zák. o odmeňovaní

Článok 20

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Ide o tieto pracovné činnosti: manuálne činnosti.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 zák. o odmeňovaní

Článok 21

Životné jubileá

Zamestnancom poskytne zamestnávateľ odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov zo mzdových prostriedkov vo výške jeho funkčného platu.

Zamestnancom poskytne zamestnávateľ odmenu zo mzdových prostriedkov za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 55 a 60 rokov vo výške 166 €.

Z: umožňuje ustanovenie § 20 zák. o odmeňovaní

Článok 22

Pracovné výročia

Zamestnávateľská organizácia:

Odmenu zo mzdových prostriedkov vo výške:

20 rokov	66 €
25 rokov	83 €
30 rokov	100 €
35 rokov	116 €

a nepenažnú odmenu pre všetky vyššie uvedené kategórie odpracovaných rokov vo výške 33 € zo sociálneho fondu.

Odborová organizácia:

Z prostriedkov odborovej organizácie dostane pracovník odmenu pri odpracovaní v organizácii (OcÚ):

5 rokov	17 €
10 rokov	33 €
15 rokov	50 €
20, 25 rokov	66 €
a každých ďalších 5 rokov	66 €.

Článok 23

Pri dlhšie trvajúcej nemoci (21 dní a viac) a pri liečení v nemocnici sa pri návšteve chorého poskytne pozornosť vo výške 10 € z prostriedkov odborovej organizácie.

Pri príležitosti Dňa matiek sa poskytne pracovníčkam pozornosť v hodnote 5 € z prostriedkov sociálneho fondu, prípadne sa preplatí nákup v tej hodnote.

Z prostriedkov odborovej organizácie sa poskytne pozornosť v hodnote 5 € pri príležitosti Vianoc pracovníkom - členom odborovej organizácie.

V prípade úmrtia pracovníka sa zo sociálneho fondu poskytne najbližším pozostalým podpora vo výške 100 € a z prostriedkov odborovej organizácie veniec v hodnote 17 €.

V prípade úmrtia dôchodcu - člena odborovej organizácie sa poskytne len veniec.

Pri akciách poriadaných odborovou organizáciou sa bude čerpať z prostriedkov odborovej organizácie 7 € na člena na zabezpečenie občerstvenia.

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov a starostov stravovanie formou strav-
ných lístkov alebo vo vývarovniach.

Z: vyplýva z ust. § 152 Zákonníka práce

Článok 25

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom a starostom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (zák. č. 280/1995 Z. z. a 357/1996 Z. z.)

Článok 26

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 25 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom a starostom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 5 písm. a) Zákonníka práce

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne stravovanie za podmienok stanovených v článku 25 tejto kolektívnej zmluvy aj dôchodcom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 8 písm. b) Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 Zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok vo výške uvedenej v článku 25 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom a starostom na pracovisku, kde poskytovanie stravovania vylučujú podmienky výkonu práce, alebo ktorým nemôže zabezpečiť stravovanie za podmienok uvedených v článku 24 tejto kolektívnej zmluvy.

Z: ukladá ust. § 152 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a starostom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu x)

x) Poznámka: v zásadách sa konkretizuje, či ide o návratnú alebo nenávratnú sociálnu výpomoc, stanovujú sa prípady, v ktorých sa bude poskytovať sociálna výpomoc – napr. živelná pohroma, vykradnutie bytu, úmrtie v rodine a pod., ďalej sa konkretizujú podmienky poskytnutia výpomoci - napr. dĺžka odpracovanej doby u zamestnávateľa, počet ručiteľov, doklady na preukázanie finančnej tiesne a pod., konkretizuje sa výška sociálnej výpomoci a v prípade návratnej výpomoci aj spôsob jej splácania.

Z: ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Pri príležitosti uzavretia sobáša sa poskytne členovi odborovej organizácie vecná odmena vo výške 33 € z prostriedkov odborovej organizácie.

Pri narodení dieťaťa 33 € z odborových prostriedkov.

V prípade prijatia nových členov sa podpíše dodatok ku kolektívnej zmluve.

Článok 30

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, umožní úpravu zovňajšku. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu. Výška príspevku je 10 € na jedného pracovníka.

Z: ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 31

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom:

a/ pri narodení dieťaťa dar z prostriedkov odborovej organizácie vo výške 33 €

b/ pri životných jubileách:

50, 55, 60 rokov – odmena vo výške 33 €

x) Poznámka: pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku, viacnásobným darcom krvi a pod.

Z: ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 32 Starostlivosť o pracujúcich

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o pracovníkov si jednotlivé Ocu zriaďujú zo svojho rozpočtu sociálny fond vo výške:

OcÚ Pečovská Nová Ves	1,25 %
OcÚ Červenica pri Sabinove	1,25 %
OcÚ Jakubova Voľa	1,25 %
OcÚ Olejníkov	1,25 %
OcÚ Jakovany	1,25 %
OcÚ Kamenica	1,25 %
OcÚ Rožkovany	1,25 %
OcÚ Ďačov	1,25 %
OcÚ Lúčka	1,25 %
OcÚ Dubovica	1,25 %

z objemu mzdových prostriedkov, vyplatených v bežnom roku. Tvorba a čerpanie tohto fondu sa riadia zákonom o sociálnom fonde.

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovníkom robotníckych povolání ochranné pracovné pomôcky – obce samostatne vypracujú smernicu na poskytovanie osobných ochranných pomôcok.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancom a dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku pracovali u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Článok 34

Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení a so závodným výborom dohodne konkrétne podmienky doplnkového dôchodkového poistenia, a to najmä:

- výber poisťovne – zamestnávateľské organizácie zúčastnené v tejto kolektívnej zmluve si výber doplnkovej poisťovne urobia individuálne
- okruh zamestnancov – každý zamestnanec má právo byť poistencom, ak čas trvania jeho pracovného pomeru v organizácii je nad jeden rok
- výšku príspevku a spôsob platenia zamestnávateľa a zamestnanca – zamestnanec a zamestnávateľ sa bude podieľať rovnakou výškou príspevku, ktorá je:

do 24 rokov	7 €
od 25 – 29 r.	9 €
od 30 – 34 r.	10 €
od 35 – 39 r.	12 €
od 40 – 44 r.	14 €
od 45 – 49 r.	15 €
od 50 rokov	17 €

Zamestnanec nemusí platiť príspevky podľa uvedenej tabuľky. Zamestnanec na základe vlastného rozhodnutia môže platiť aj nižší príspevok, ako mu stanovuje vekové ohraňenie, avšak príspevok zamestnávateľa v tomto prípade bude rovnako vysoký ako príspevok zamestnanca. Vyšší príspevok, ako mu stanovuje jeho vekové ohraňenie, je prípustný, ale príspevok zamestnávateľa bude iba vo výške vekového ohraňenia. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnávateľa závisí od schválenia ročného rozpočtu na príslušný rok. Príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie platí zamestnávateľ i zamestnanec mesačne v deň určený v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnávateľ odvádza príspevky za zamestnanca zrážkou zo mzdy. Výška veku sa prehodnocuje k dátumu podpisu zamestnávateľskej zmluvy. Výšku príspevku zo sociálneho fondu – zamestnávateľské organizácie zúčastnené v tejto kolektívnej zmluve si zrealizujú príspevok undividuálne.

Z: umožňuje ust. § 1 ods. 3 zák. č. 123/1996 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení zák. č. 409/2000 Z.z. a ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

Článok 35

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške uvedenej v článku 32 zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, t.j. 1,25 % z objemu mzdových prostriedkov vyplatených počas roka.

Z: ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 36

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

Z: ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na požiadanie člena odborovej organizácie polročne.

Z: ust. § 223 Zákonníka práce

VII. Záverečné ustanovenia

Článok 38

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12. 2013. 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 39

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 40

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

Článok 41

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

Článok 42

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 43

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 závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 44

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v jedenástich exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie a jedno vyhotovenie podpísané všetkými zúčastnenými stranami bude uložené na závodnom výbore v Pečovskej Novej Vsi.

V Pečovskej Novej Vsi dňa 02.01.2013

Za obecný úrad:

Za ZV SLOVES, Združené OcÚ:

Obec
082 71 DUBOVICA

-2-

SLOVES-14-0056-0708
Slovenský odborový zväz verejnej správy
ZÁVODNÝ VÝBOR
Združené obecné úrady so sídlom v Pečovskej Novej Vsi
082 66 PEČOVSKÁ NOVÁ VES, Hlavná 78