

Kolektívna zmluva

Trnavského samosprávneho kraja

na rok 2012

Zmluvné strany

**Trnavský samosprávny kraj (ďalej len zamestnávateľ)
zastúpený predsedom, Ing. Tiborom Mikušom, PhD.**

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry pri
Trnavskom samosprávnom kraji
zastúpená predsedom závodného výboru, Ing. Emíliou Kraicovou**

na druhej strane

uzatvárajú v zmysle ustanovení § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom
vyjednávani v znení neskorších predpisov túto

**K o l e k t í v n u z m l u v u
na rok 2012**

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, 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,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Základnú organizáciu pri komunikácii so zamestnávateľom reprezentuje závodný výbor. 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.

Časť II.
Postavenie základnej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou. Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom odborovej organizácie na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie služobné vozidlo.

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.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej s jednotlivými zamestnancami. Člen platí základný členský príspevok vo výške 1% čistého mesačného príjmu v hlavnom zamestnaní (nezarátá sa príjem z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). Takto zrazené členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do piatich pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy a v tomto termíne tiež doručí písomný prehľad o vykonaných zrážkach závodnému výboru.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné predpisy organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III. Pracovno-právne vzťahy

Článok 10

Zamestnávateľ prerokuje vydanie alebo každú zmenu platného organizačného poriadku so základnou organizáciou.

Článok 11

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

Článok 12

Pracovný čas je stanovený ako pružný, 37,5 h týždenne a je rozvrhnutý na 5 pracovných dní v týždni.

Článok 13

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne

- základný denný pracovný čas je od 8.00 hod. do 14.00 hod
- bežný denný pracovný čas je od 7.00 hod. do 15.00 hod.
- zamestnanec si môže voľiť začiatok pracovného času v minútových intervaloch od 7.00 hod. do 8.00 hod
- zamestnanec si môže voľiť koniec pracovného času od 14.00 hod do 17.00 hod.
- prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút môže zamestnanec čerpať v čase od 11.00 hod. do 12.30 hod.
- zamestnanec je povinný dodržať mesačný sumár odpracovaných hodín zamestnanca, t.j. 7,5 hodiny x počet odpracovaných dní v mesiaci.

Článok 14

Výmera dovolenky sa zvyšuje zamestnancom o 1 týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj v dĺžke 0,5 dňa.

Článok 15

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len výnimočne, v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami. Práca nadčas zamestnancov nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 16

Pracovná pohotovosť bude nariadená len v ojedinelých a nevyhnutých prípadoch, ktoré si vyžaduje celospoločenský záujem alebo záujem Trnavského samosprávneho kraja.

Článok 17

Zamestnancovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24.00 hodine, je zamestnávateľ povinný poskytnúť nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce, ako nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami a to po dobu 8 hodín. Pokiaľ tento odpočinok spadá do základného pracovného času, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi aj náhradu mzdy.

Článok 18

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec stanovený Zákonníkom práce v nasledujúcom rozsahu a v týchto prípadoch:
 - a) vlastná svadba – 1 deň,
 - b) narodenie dieťaťa zamestnancovi – 1 deň,
 - c) presťahovanie zamestnanca – 1 deň.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy pri darovaní krvi v rozsahu 1 deň.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno nad rámec stanovený Zákonníkom práce s náhradou mzdy zamestnancom starajúcim sa o nezaopatrené dieťa vo veku do 13 rokov vrátane (u invalidných detí vo veku do 26 rokov s podmienkou, že dieťa nie je umiestnené v týždennom zariadení sociálnej starostlivosti) v rozsahu 1 deň za štvrťrok. Voľno sa poskytuje najmä v čase prerušenia školskej dochádzky (prázdniny). Ak je v rodine viac detí vo veku do 13 rokov, voľno platí len na jedno dieťa. Nevyčerpané pracovné voľno nie je možné kumulovať a prevádzať do nasledujúceho štvrťroka.

Článok 20

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť

náklady spojené so štúdiom a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Článok 21

V prípade uzavretia dohody podľa čl. 20, pracovné voľno s náhradou mzdy pri zvyšovaní kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

- a) potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky,
- d) štyridsať dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce, alebo dizertačnej práce.

Článok 22

Odstupné vyplácané zamestnancovi podľa § 76 Zákonníka práce sa zvyšuje o dva priemerné mesačné zárobky zamestnanca.

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné vo výške 3 priemerných mesačných zárobkov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 24

Zamestnávateľ bude mesačne predkladať základnej organizácii informácie o vzniknutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 25

Základná organizácia je oprávnená vykonať kontrolu nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi desať dní pred jej uskutočnením.

Časť IV. Mzdové podmienky

Článok 26

Odmeňovanie zamestnancov sa uskutočňuje na základe zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. (Zákonníka práce) a na základe Poriadku odmeňovania zamestnancov TTSK schváleného Zastupiteľstvom TTSK a ďalších interných noriem.

Článok 27

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

Článok 28

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do 15. kalendárneho dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca zaokrúhleného na celé eurá nahor. Odmena bude vyplatená v mzde za mesiac, v ktorom zamestnanec dosiahol vek 50 rokov alebo 60 rokov.

Odmena neprináleží zamestnancovi:

- v skúšobnej dobe,
- vo výpovednej dobe,
- ktorý je zamestnaný na dobu určitú.

Článok 30

Základná mzda zamestnancov sa bude každoročne valorizovať k 1. augustu príslušného roka najmenej o zverejnenú infláciu SR za predchádzajúci rok.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom základnej organizácie čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V. Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- a) povinným prídedom vo výške 1,0% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- b) ďalším prídedom vo výške 0,5% zo základu
- c) z ďalších zdrojov (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu),
- d) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roku.

Článok 33

- a) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou gastro lístkov.
- b) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce trvá viac ako 11 hodín, ďalšie teplé hlavné jedlo.
- c) Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 34

Zamestnávateľ po dohode so závodným výborom určí ďalšie čerpanie sociálneho fondu (v zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu) a to najmä na

- regeneráciu pracovnej sily,
- kultúrne a spoločenské akcie,
- sociálnu výpomoc.

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 33 tejto kolektívnej zmluvy aj v čase čerpania náhradného voľna, riadnej dovolenky, vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia alebo zariadenia sociálnej

starostlivosti a počas čerpania pracovného voľna v zmysle článku 19 tejto Kolektívnej zmluvy.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70% denného vymeriavacieho základu.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom, ktorí uzatvoria zmluvu s DDS a budú splňať nasledovné podmienky:

1. pracovnú zmluvu budú mať uzatvorenú na dobu neurčitú,
2. budú mať ukončenú skúšobnú dobu.

Ak bude pracovná zmluva uzatvorená v priebehu mesiaca a budú splnené podmienky 1) a 2), príspevok bude poskytovaný až od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.

Zamestnávateľ príspeje svojmu zamestnancovi príspevkom v tej výške, aký si bude sporiť zamestnanec. Maximálna výška príspevku zamestnávateľa je 33,19 €.

Zamestnancovi sa preruší doplnkové dôchodkové sporenie odo dňa nasledujúceho po skončení vykonávania činnosti zamestnanca v zmysle § 10 ods. 2) zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 38

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa vypracovaných zásad pre používanie sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne základnej organizácii štvrťročne prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VI.
Záverečné ustanovenia

Článok 40

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. decembra 2012. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie nasledujúceho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva; v takom prípade táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy podpísanej oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 41

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 42

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami budú platné po ich podpísaní zmluvnými stranami.

Článok 43

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

Článok 44

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v zmysle zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 45

Zamestnávateľ zabezpečí, aby bol text tejto kolektívnej zmluvy uverejnený a prístupný všetkým zamestnancom v počítačovej sieti úradu.

Článok 46

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

Článok 47

Dňom účinnosti tejto zmluvy sa zrušuje kolektívna zmluva uzatvorená medzi zmluvnými stranami dňa 31. decembra 2007.

V Trnave 27.1.2012

v.r.
Ing. Tibor Mikuš, PhD.

v.r.
Ing. Emília Kraicová