

KOLEKTÍVNA ZMLUVA zamestnancov verejnej služby na rok 2012

V súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len "zákon o odmeňovaní"), §231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

zamestnávateľ

OBEC POHORELÁ

Obecný úrad v Pohorelej

Nová 392

976 69 Pohorelá

IČO: 00 313696

zastúpený

Ing. Jozefom Kalmanom – starostom obce

na jednej strane a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry

č. 14-0004-0603 (združujúca zamestnancov obcí Telgárt, Šumiac, Pohorelá, Heľpa)

zastúpená predsedom závodného výboru Jánom Pompurom

a členom revíznej komisie závodného výboru Máriou Hazákovou (zamestnanec)

na druhej strane

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2012

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 mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

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.

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.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

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

Článok 6

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

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 ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 15 dní po uplynutí kalendárneho štvrt'roku. Zamestnávateľ do 15 dní po uplynutí kalendárneho roka predloží závodnému výboru prehľad o zrazených a poukázaných členských príspevkoch.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanci, ktorí nie sú členmi odborov prispejú na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy, resp. na činnosť ZO sumou 12,€ ročne (úmerne podľa úväzku). Zamestnávateľ dohodne s týmito zamestnancami zrážku príspevku pri uzatváraní pracovnej zmluvy, resp. dodatkom ku pracovnej zmluve:

„Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli, že zamestnávateľ bude pri výplate miezd (náhrad miezd), prípadne iných peňažných plnení v prospech zamestnanca vykonávať v prospech odborovej organizácie

- u člena odborovej organizácie pravidelne mesačne zrážky členských príspevkov,*
- u nečlena odborovej organizácie jednorázový ročný príspevok vo výške 12,-€ (úmerne podľa úväzku) raz ročne vo výplate mzdy za mesiac január, resp. vo výplate prvej mzdy v roku.“*

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo

pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

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 akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

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

Článok 12

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

Článok 13

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

Článok 14

Týždenný pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 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 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) Pracovníci Obecného úradu:

Pondelok:	8:00 – 16:00
Utorok:	8:00 – 16:00
Streda:	9:00 – 18:00
Štvrtok:	8:00 – 16:00
Piatok:	8:00 – 15:00

b) Koordinátori aktivačnej činnosti, pracovníci komunitnej a terénnej sociálnej práce, pracovníci s prevahou fyzickej práce:

Pondelok:	8:00 – 16:00
Utorok:	8:00 – 16:00
Streda:	8:00 – 16:00
Štvrtok:	8:00 – 16:00
Piatok:	8:00 – 16:00

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná smena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Prestávka na odpočinok a jedenie trvá od 12:00 do 12:30 hod.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 17

Práca nadčas bude nariadená len v rozsahu:

- pre organizáciu max. vo výške 150 hodín za kalendárny rok.

Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce alebo ak ide o verejný záujem.

V súlade s §97 ods. 10 Zákonníka práce môže zamestnávateľ z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas v rozsahu najviac 400 hodín v kalendárnom roku.

Článok 17a

Práca nadčas so súhlasom zamestnanca nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 18

Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce s výnimkou zamestnancov, ktorí sú zamestnaní na základe zmlúv s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (resp. Európskym sociálnym fondom) a inými organizáciami, ktoré refundujú ich mzdy.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy v nevyhnutnom rozsahu v týchto prípadoch:

- a) pri havarijných situáciách v domácnosti
- b) pri živelných pohromách
- c) na základe osobitnej žiadosti zamestnanca maximálne na dobu 30 pracovných dní.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení
 1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne najviac 1 deň na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a najviac 1 deň na prevoz manželky zo zdravotníckeho zariadenia,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) vlastná svadba; pracovné voľno s náhrady mzdy sa poskytne na jeden deň,

f) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) zákonníka práce najviac na jeden deň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby.

Článok 21¹

Odstupné vyplácané podľa § 76 sa zvyšuje

- a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov najmenej 5 rokov a menej ako 10, o násobok funkčného platu;
- b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov najmenej 10 rokov a menej ako 15, o dvojnásobok funkčného platu;
- c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov, o trojnásobok funkčného platu;
- d) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov najmenej 20 rokov, o štvornásobok funkčného platu;

Článok 22²

Zrušený

¹ Z: vychádza z ust. § 62 a § 76 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

² Z: vychádza z ust. § 62 a § 76 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 23

Zrušený

Článok 22³

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad ustanovený rozsah podľa §76a ods. 6 Zákonníka práce ďalšie odchodné

- a) vo výške jeho priemerného mesačného zárobku;
- b) vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 10 rokov a menej ako 15 rokov;
- c) vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 15 rokov a menej ako 20 rokov;
- d) vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov ku dňu skončenia pracovného pomeru odpracovali najmenej 20 rokov;

Článok 25

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

Článok 25a

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné okrem dôvodov uvedených v §48 ods. 4 písm. a), b) a c) Zákonníka práce, aj ak ide o

- a) práce na základe zmluvy, resp. dohody s Úradom práce, soc. vecí a rodiny, resp. Európskym sociálnym fondom a inými organizáciami, ktoré refundujú ich mzdy;
- b) práce opatrovateľskej služby.

Článok 26

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

Časť IV Platové podmienky

Článok 27

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona o odmeňovaní. Táto kolektívna zmluva v súlade s platnými zákonnými ustanoveniami upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

³ Z: vychádza z ust. § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 28

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.

V prípade počtu rokov započítanej praxe nad 32 rokov zohľadní zamestnávateľ zvýšenie ohodnotenia praxe primerane podľa prílohy č.3 k zákonu č.553/2003 Z.z. a to zvýšením osobného ohodnotenia každý tretí rok minimálne o sumu, ktorá sa rovná rozdielu medzi 11. a 12. platovým stupňom.

Článok 29

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.

Článok 30

- vypúšťa sa -

Článok 31

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- zamestnávateľ prizná zamestnancovi osobný príplatok podľa §10 zák. o odmeňovaní na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, napr. ak zamestnanec vykonáva práce podľa katalógu práce, na ktoré je požadovaný vyšší stupeň vzdelania ako dosiahol alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.

Osobný príplatok sa priznáva na dobu 12 mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

Článok 32

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí u zamestnávateľa alebo u jeho právnych predchodcov odpracovali najmenej 5 rokov, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov vo výške jeho funkčného platu.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. c) zákona o odmeňovaní vyčlení čiastku z rozpočtu.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
- c) poskytnutie osobitnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní použije nevyčerpané rozpočtované mzdové prostriedky z dôvodu pracovnej neschopnosti alebo neplateného voľna zamestnancov.

Zamestnávateľ na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní vyčlení aj ďalšiu čiastku vo výške podľa možností rozpočtu.

Článok 34

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

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov v súlade s ustanoveniami §152 Zákonníka práce stravovanie v reštauračnom zariadení alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby prostredníctvom stravovacích poukázok poskytnutím stravovacích poukázok vo výške minimálne 3,60 € na pracovnú smenu.

Článok 35a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom podľa ust. §152 ods. 3 Zákonníka práce príspevok na stravovanie vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Suma príspevku sa zaokrúhľuje na celé centy smerom nahor.

Článok 35b

Zamestnávateľ v súlade s §152 ods. 5 Zákonníka práce zabezpečí stravovanie v zmysle Článku 35 a poskytne príspevok v zmysle Článku 35a aj starostom obcí.

Článok 36

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

Článok 36a

Zamestnávateľ pri nadmernej tepelnej záťaži na pracoviskách spôsobenej nezvyčajne vysokými vonkajšími teplotami zabezpečí ochranu práce zamestnancov. Z tohto dôvodu zabezpečí v letnom období meranie teploty na pracoviskách. V prípade, ak teplota na pracovisku prekročí hranicu 30° C, zamestnávateľ prijme kompenzačné opatrenia, za ktoré sa v podmienkach zamestnávateľ považujú :

- a) Možnosť pobytu v chladnejšom prostredí a to minimálne 1x za 2 hodiny na 10 min.
/takouto miestnosťou môže byť iná miestnosť, v ktorej sa nachádza klimatizácia, alebo v ktorej bola nameraná optimálna teplota 25,5° C, chodba a pod./
- b) Pitný režim - poskytnutie náhrady za stratu tekutín a to v množstve 1,5-2 litre nápoja na jedného zamestnanca /sóda, minerálna voda, voda so sirupom/ v cene max 0,80 € na osobu na jednu pracovnú zmenu.
- c) Dôkladné prirodzené vetranie miestností.
- d) Vetranie elektrickými prenosnými ventilátormi. Zamestnávateľ zabezpečí najmenej 1 ventilátor do každej kancelárie.

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť zamestnancom raz ročne preventívne lekárske prehliadky za účelom zistenia zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu.

Článok 37a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa ustanovení §8 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca u tých zamestnancov, ktorí raz ročne absolvujú preventívne lekárske prehliadky.

Článok 38

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu

Článok 40

Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie, organizovanie zájazdov a pod.. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu sú dohodnuté v zásadách pre používanie sociálneho fondu.

Článok 41

Zamestnávateľ z prostriedkov sociálneho fondu zakúpi športové potreby, ktoré bude zamestnancom zapožičiavať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 42

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary pri pracovnom a životnom jubileu, pri prvom odchode do dôchodku, viacnásobným darcom krvi a kostnej drene.

Článok 42a

Zamestnávateľ preplatí z vlastných prostriedkov zamestnancom cestovné vo výške cestovného verejnou cestnou dopravou pri darovaní krvi alebo kostnej drene.

Článok 42b

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na cestovné na kúpeľnú liečbu a späť vo výške cestovného verejnou dopravou.

Článok 43

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezúročné návratné pôžičky na bytové účely podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 43a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, vlastné dopravné a stavebné mechanizmy a pracovné náradie za spotrebované pohonné hmoty a mzdové náklady vodiča.

Článok 43b

Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ak tomu nebudú brániť vážne prevádzkové dôvody, prístup na internetové pripojenie a počítač na pracovisku na súkromné účely mimo pracovnej doby.

Článok 44

Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu aj rodinným príslušníkom zamestnancov 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.

Článok 45

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo svojho rozpočtu príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Článok 46

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne ďalší príspevok na DDP podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 47

Sociálny fond bude zamestnávateľ tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,5 zo základu,
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

Článok 48

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

Článok 49

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu raz ročne.

**Časť VI
Záverečné ustanovenia****Článok 50**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2012 do 31.12.2012. 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 51

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 52

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

Článok 53

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

Článok 54

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

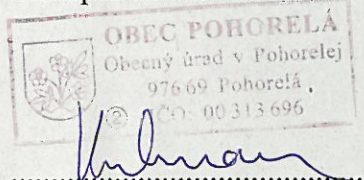
Článok 55

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 56

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Zástupca zamestnávateľa:



Zástupcovia zamestnancov:

