

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 1.1.2014 medzi zmluvnými stranami:
Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri MŠ Ružová ul. Smižany
zastúpenou p. Repaskou Vierou predsedníčkou základnej odborovej organizácie,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len
„odborová organizácia“)
a
Obcou Smižany, Nám. M. Pajdušáka 1341/50, 053011 Smižany
IČO 00691721
Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa a.s.
Číslo účtu : 0101391100/0900
Zastúpená: Ing. Michal Kotrady, starosta obce (ďalej len „zamestnávateľ „)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia.

Č l á n o k 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. , o združení občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Odborová organizácia a jej staty je zaregistrovaná na MV SR dňa 26.6.2008.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov zo dňa 26.6.2008, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Repaskú Vieru, predsedníčku odborovej organizácie.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo zákona.

3. Oprávnenosť rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostu obce. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OZV“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 skratka „KZVS“.

Č l á n o k 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako aj svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas činnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Č l á n o k 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína 1.1.2014 a trvá do konca roku 2014 ,ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

Č l á n o k 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ, zmeniť do budúca (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnok k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Č l á n o k 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Č l á n o k 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podaní KZ túto rozmnožiť a v 7 exemplároch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Č l á n o k 7

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2014, článok II. bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2014 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má právny nárok v roku 2014 na ustanovený pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska

Č l á n o k 8

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a pedagogického asistenta je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Č l á n o k 9

Platové podmienky

1. Od 1.januára 2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia podľa KZVS na rok 2014
 - a) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č.3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č.578/2009 Z.z. , ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 €
 - b) Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č.7 k zákonu o odmeňovaní zákona č.438/2012 Z.z. o štátnom rozpočte na rok 2013 o 5%.

Č l á n o k 10

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ)
2. Zamestnávateľ vypláti
 - pedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok minimálne vo výške 2% príslušnej platovej triedy
 - ako účelová dotácia z ministerstva školstva bude nepedagogickým zamestnancom priznaný osobný príplatok vo výške 5%, zamestnanec ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v objeme 2% príslušnej platovej triedy Výška osobného príplatku bude $5\% + 2\% = 7\%$
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný
4. Pedagogickým zamestnancom príplatok za zmenu podľa § 13 zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Č l á n o k 11

2. Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** v sume **jedného funkčného platu zamestnanca** (§20 ods.. 1 písm. c/OVZ).
3. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi **za hodinu** tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ, podľa finančných možností preplatenie alebo náhradné voľno.

Č l á n o k 12

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky s platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v22.....deň po ukončení mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určenú zamestnancom poukázať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec určil. (§130 ods.8 ZP a § 131 ods. 7 ZP)

Č l á n o k 13

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a.) alebo písm. b.) alebo zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške:

a) **Jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **dva roky a menej ako päť rokov**

b) **Dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**

c) **Trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**

d) **Štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **dvadsať rokov**.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku stratil dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

a) **Jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer trval menej ako **dva roky**

b) **Dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **dva roky a menej ako päť rokov**,

c) **Trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **päť rokov a menej ako desať rokov**,

d) **Štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,

e) **Päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **dvadsať rokov**.

3.a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (spolu 2 funkčné platy), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (spolu 2 funkčné platy).

Č l á n o k 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení(článok II ods. 6 KZVS na rok 2014)

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Č l á n o k 15

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že dobrovoľný príspevok na kolektívne vyjednávanie za zamestnancov odborovo neorganizovaných **vo výške 16.-€ sa uhradí v aprílovej výplate na účet Rady ZO OZ pracovníkov školstva okresu Spišská Nová Ves.**
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky z platu zamestnancov, ktorí sú členmi odborov a uhradiť ich na účet Rady ZO Spišskej Novej Vsi, vždy najneskôr do 3 dní po splatnosti platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Č l á n o k 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru, s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo na štrajk zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Č l á n o k 17

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor a plnenie záväzku (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname

sprostredkovateľov na Ministerstve práce , soc. Vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3. Zmluvné strany zväžia, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Č l á n o k 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 a ods.6 ZP).

Č l á n o k 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu miestnosť v ktorej bude pôsobiť výbor OO, ktorý je jej štatutárnym orgánom, MŠ Zelená
- b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce , o kolektívnom vyjednávaní, o pracovných otázkach a odborovej činnosti v záujem zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Č l á n o k 20

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania prerokovania uplatnenia práva na informácie a kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku (§.12 ZOVZ)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP)
- b) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a/ ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50.-€ je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 pís. a/ ZP)
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 pís. b/ ZP)
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienok (§ 237 ods. 2 pís. c/ ZP)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 pís. d/ ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 pís. e/ ZP)
- c) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP)

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 240 ods. 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru OO, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Č l á n o k 21

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu činnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. OO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v OO pôsojacej u zamestnávateľa.

Č l á n o k 22

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti s ustanoveniami (§ 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a)zarad'ovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods.1 písm. o/zákona o BOZP),

b)bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

c)pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

d)odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods.2 zákona o BOZP),

e)vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),

f)poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

g)poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods.3 písm. a/ zákona o BOZP),

h)zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie , čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

i)zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

j)kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

k)kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

l)umožniť vykonávať kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

m)znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Č l á n o k 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa

2 .Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

Č l á n o k 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
- b) vybaviť pracoviska príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem (riaditeľky MŠ a ŠJ)
- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti (PN) náhradu príjmu vo výške :
 - od **prvého dňa dočasnej (PN) do tretieho dňa** dočasnej (PN) **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od **štvrtého dňa** dočasnej (PN) do **desiateho dňa** dočasnej (PN) **55%** denného vymeriavacieho základu
 - od **11 dňa** pracovnej neschopnosti zamestnancovi náhradu príjmu (nemocenské dávky) vypláca príslušná pobočka sociálnej poisťovne.
- d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na vyšetrenie , ošetrenie alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia v súlade s § 141 ZP **najviac však 2 po sebe nasledujúce dni.**

Č l á n o k 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, alebo FO- podnikateľa. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny (§152 ods.2 ZP). Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi , ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín , prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút (§91 ods. 1 ZP).
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla **1,29€** ne jedno teplé jedlo vo vlastnom zariadení.

Cena stravného v školskej jedálni	2,34 €
55% zamestnávateľ	1,29 €
Zamestnanec	0,65 €
sociálny fond	0,40 €

4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie počas hlavných prázdnin, ak nie je v prevádzke vlastné zariadenie v zmysle § 152 ZP v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby – fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby /stravné lístky /. **Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný úväzok 1 stravný lístok za dva odpracované dni .**

Cena stravného lístka	3,20 €
55% zamestnávateľ	1,76 €
zamestnanec	1,04 €
sociálny fond	0,40 €

Č l á n o k 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom , bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Č l á n o k 27

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený so sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1%
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
 - c) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu KZ.

Štvrtá časť

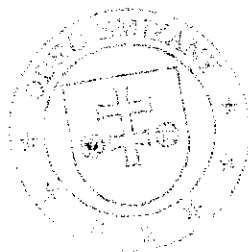
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ.
2. Táto KZ je vyhotovená v 7 exemplároch. Dva obdrží zamestnávateľ a ostatné budú rozposlané na všetky MŠ a 2 exempláre pre ZOOZ.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Prílohy KZ: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu
 Platový poriadok
 Pracovný poriadok

V Smižanoch 1.1.2014

22-1025-810
MŠ Smižany
MŠ Kuzmány
MŠ Štálova



predsedníčka ZO

zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Č l á n o k 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu / ďalej len SF / v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe a použití sociálneho fondu.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
4. prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa
č.ú.....Na tento účel sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca **druhého** mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je poverený zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa.

Č l á n o k 2

Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014

a) povinný prídelt vo výške 1 %	2 000.-. €.....
b) zostatok SF z predchádzajúceho roka	991,89 €.....
SPOLU:	2 991,89 €.....

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014

a) stravovanie	2 200.- €.....
b) kultúra, spoločenská a vzdelávacia činnosť DÚ	
c) sociálna výpomoc nenávratná	300.- €.....
d) výdavky na dopravu	
SPOLU:	2 500.- €.....

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden obed príspevok vo výške **0,40 €**
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed vo výške...**0,40€**
3. Zamestnancovi zamestnanému na kratší pracovný úväzok poskytuje zamestnávateľ **stravné lístky** ak nie je v prevádzke vlastné zariadenie za **2 odpracované dni 1 stravný lístok**.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancom pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne , zmyslovo a mentálne postihnuté, ak žijú v spoločnej domácnosti) sumu **100.-€**

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť, zamestnancom u ktorých priemerný mesačný zárobok nedosahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za kalendárny rok, ktorý predchádza dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond, t.j. v roku 2014 nepresiahne zárobok vo výške 402,50 Eur.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť ak:
 - zamestnanec odpracoval v polroku najmenej 2 mesiace
 - príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
 - zamestnancovi , ktorý dochádza do zamestnania a spĺňa podmienky bodu 1 , 2x ročne vo výške cestovného

73-1005-810
O 02 Pšov na Slovensku
MŠ Ružová ul.
053 11 5412 21 11



odborová organizácia

zamestnávateľ