

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2014

uzatvorená dňa **02.04.2014** medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, A. Sládkoviča 1130, 966 81 Žarnovica zastúpenou Ivetou Laurovou poverenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.5 Stanov OZ.

a

- Materskou školou, Ul. A. Sládkoviča 1130, Žarnovica, IČO: 042196973, zastúpená štatutárom Ol'gou Zmorajovou, riaditeľkou MŠ

I. časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia dňa 19. 02. 2014, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ivetu Laurovú, predsedom odborovej organizácie. Splnomocnenie z 19. 02. 2014 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť 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 týždenný 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a končí uzatvorením novej zmluvy.

Článok 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 vakom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju rozmnožiť 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. Dokladom bude prezenčná listina z oboznámenia zamestnancov.

(3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

II. časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c)OVZ) na základe žiadosti príslušnej MŠ. V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny sa odmena vypláti na základe rozhodnutia zamestnávateľa.

(2) Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor..

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

Článok 8
Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ bude využívať účel osobného príplatku na ocenenie dobrých pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

(2) Podľa finančných možností zamestnávateľa sa zamestnávateľ zaväzuje osobný príplatok zahrnúť do rozpočtu zamestnávateľa položky 0911 a 09601- mzdy a odvody.

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu, zvýšenie platových taríf

(J) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po

ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: SK820900000000011491378 vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 20-teho dňa v mesiaci.

(4) Stupnice platových taríf pedagogických i nepedagogických zamestnancov sa zvýšia podľa KZ VS čl. II. bod 3.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:

a) 3 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov;

b) 4 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov;

c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 funkčných platov.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca vo výške najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa §-u 13, ods. 3, zákona č. 650/2004 Z. z. o DDP a o zmene a doplnení niektorých zákonov a KZ VS II. bod 6. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) Pracovný čas prevádzkových zamestnancov je 37 ~ hodín týždenne.

(2) Pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť (základný úväzok) a z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou. Je upravený Nariadením vlády SR č. 422/2009 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

(3) Miera vyučovacej povinnosti pedagogických zamestnancov:

a.) učiteľ materskej školy 28 hodín týždenne

b.) riaditeľ predškolského zariadenia pri počte tried:

1 23 hodín týždenne

2 20 hodín týždenne

5 14 hodín týždenne

7 12 hodín týždenne

c.) zástupca riaditeľa predškolského zariadenia:

4 a viac tried 23 hodín týždenne

(4) Rozvrhnutie týždenného pracovného času pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov je upravené v pracovnom poriadku.

(5) Náhradné voľno je zamestnanec povinný vyčerpať tak ako určí riaditeľka MŠ. Pre rok 2014 náhradné voľno vyčerpať do 30. 06. 2014 a do 31. 12.2014.

Článok 13 Dovolenka

(1) V zmysle KZ VS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v §-e 103 v odseku 3 ZP predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2014 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

(3) Dovolenka učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov materských škôl a ich zástupcov je 9 týždňov v kalendárnom roku KZ VS II. bod 2. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku.

III. časť Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(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 prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.211/99! o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.1 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.

Článok 15 Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o:

- a.) uzatvorenie KZ,
- b.) uzatvorenie doplnku ku KZ,
- c.) plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

Ak by sa pri odseku a, b, c nedodržali ustanovenia KZ VS na rok 2014.

Článok 16 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancova vybavovanie 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 obmedzovania 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 tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).

Článok 17 Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vydať PP, 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 u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 3, 6, a 7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného podmienok času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 1 a 4 ZP)
- určenie podrobnejších poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- dodržiavať § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z.
- dodržiavať Zákon o ochrane osobných údajov - Zákon č. 428/2002 a č. 363/2005

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 Nariadenie vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1, 2 a 3 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 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 písm. a) ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. 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 písm. d) ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, 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, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času a ak tomu nebránia prevádzkové dôvody § 240 ods. 2 a 3:

- predseda výboru ZO,
- členovia výboru ZO,
- členovia komisie BOZP,
- členovia ostatných orgánov ZO.

(3) S cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom OO, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú.

(4) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podať svoje návrhy. (§ 229 ods. 1,2 ZP)

Článok 18

Závazky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 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) Odborová organizácia bude nápomocná zamestnávateľovi pri zabezpečovaní pracovných úkonov súvisiacich s pracovným zaradením zamestnancov.

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 5 až 10 Zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
- d) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- e) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- f) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- h) poskytovať - učiteľkám a prevádzkovým zamestnancom MŠ raz ročne sumu 20,00 € na zakúpenie pracovného ošatenia, ktoré bude dokladované faktúrou - platí na rok 2014.
- i) vedúcej ŠJ, kuchárkam sa poskytnú OOPP podľa platnej legislatívy.

Článok 20

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 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) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne - 1 x do

roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

Článok 21 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak. č. 462/2003 Z. z.)
- c) preplatenie lekárskeho vyšetrenia zamestnancom podľa platnej legislatívy.

Článok 22 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 podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,35 € najedno hlavné jedlo.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 23 Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní 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 a podľa finančných a prevádzkových možností zamestnávateľa ..

Článok 24 Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Výška príspevku na DDP je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

IV. časť

Článok 25
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za L polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Povinnosti vyplývajúce pre zamestnávateľa z príslušných ustanovení a príloh tejto KZ musia byť v súlade s príslušnými zákonmi VZN zriaďovateľa a rozpočtom zriaďovateľa.

(3) KZVS je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. zákona č. 553/2003 Z. z o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(4) Táto KZ je vyhotovená v siedmich exemplároch (originálov). Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(6) Táto KZ platí do podpísania novej KZ.

V Žarnovici, dňa 02. 04.2014

Odborová organizácia:

Zamestnávateľia:

73 - 1009 - 612
ZO OZ PŠV na Slovensku
Materské školy
obvod Žarnovica

ZO OZ PŠV na Slovensku
MŠ - obvod Žarnovica



Of. Zmorajova
štatutár MŠ Žarnovica

SP L N O M O C N E N I E

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri MŠ obvodu Žarnovica, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č. 73-1009-612, zo dňa 19.02. 2014 splnomocňuje týmto Ivetu Laurovú, predsedkyňu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2014, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2014 v mene našej základnej organizácie.

Žarnovica,]9. 02. 20]4

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Žarnovica, 19.02.20]4

.....
Iveta Laurová

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1.) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.1521/1994. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2.) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 3.) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4.) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú.: SK61 0200000002967493 756. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelt. Zúčtovanie povinného prídelt 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 zodpovedný štatutár Oľga Zmorajová.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014

a) povinný prídelt vo výške 1,25 %1 621,00 €

b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov3 273,00 €

c) náhodilé príjmy0,00 €

Spolu: 4 894,00 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013

a) stravovanie1 731,30 €

b) sociálna výpomoc nenávratná0,00 €

c) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť..... 0,00 €

Spolu: 1 731,30 €

Článok 3 **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) najeden odobratý obed príspevok vo výške 0,35 E.

Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) do sumy 66,38 E ak nie je sociálny fond dostatočný môže predseda ZO požiadať o finančný príspevok OZ PŠV na Slovensku.
- pri dlhotrvajúcej chorobe PN (minimálne 5 po sebe nasledujúcich mesiacov),
- v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) na zmiernenie sociálno-ekonomických následkov nie vlastnou vinou zavinených.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti..

Výška podpory je maximálne 33,19 E.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení zamestnancov a zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku.

Administratívne výdavky

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne predsedovi ZO 0,05 % raz ročne na nevyhnutné administratívne výdavky (kolektívne vyjednávanie, tvorba a rozmnožovanie KZ, telefón a pod.) na základe jeho písomnej žiadosti.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpisu KZ, ich účinnosť končí podpísaním novej KZ.