

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 30.1.2012 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 stanovy 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 2012 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 1.2.2012 a trvá do konca roku 2012 (do podpísania novej KZ).

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnok ku KZ, zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od pridelenia 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

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** v sume **jedného funkčného platu** (§20 ods. 1 písm. c/OVZ).
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri odpracovaní **25 rokov** odmenu **67.-€**.
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 8

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 vyplatí
 - pedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok minimálne vo výške 6% príslušnej platovej triedy
 - nepedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v objeme 6% príslušnej platovej triedy
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

Č l á n o k 9

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.7 ZP a § 131 ods. 7 ZP)

Č l á n o k 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je členom odborov alebo dlhodobo prispieva na kolektívne vyjednávanie s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP a to vo výške:
 - a) **3 funkčných platov**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov a skončí pracovný pomer dohodou
 - b) **4 funkčných platov**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a skončí pracovný pomer dohodou
 - c) Pri prvom skončení zamestnaneckého pomeru, po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho **2 funkčných platov** (§ 76 ods.1 ZP).
2. **Ak zamestnanec nesplnil podmienky v bode jeden, bude mu odstupné a odchodné vyplatené podľa ZP.**

Č l á n o k 11

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 alebo dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov štátnych zamestnancov (bod II ods. 6 KZVS na rok 2012)
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 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2012, bod II. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2012 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca , ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa stanovuje pracovný čas 36 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má právny nárok v roku 2012 na ustanovený pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Č l á n o k 13

Dovolenka na zotavenie

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

Č l á n o k 14

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že 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 15

Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
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 16

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 sa zaväzujú, 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 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo štátneho 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 upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancami bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

Č l á n o k 18

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.4 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 záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Č l á n o k 19

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 (§...ZVS)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§147 ods.1 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)
 - b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 61 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 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 na jej náhradu od zamestnanca ak nepresahuje 33.-€ (§ 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 pracovnoprávnych 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 (§ 136 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 20

Závazky 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.

Č l á n o k 21

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti s ustanoveniami (§ 146 ZP a § 8 a až 8 f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia 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 iných predpisov na zaistenie BOZP noriem
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať dodržiavanie predpisov
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárii
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania , viesť ich prevenciu
 - f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na školenie
 - g) uvoľňovať členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
 - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery , ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
 - i) 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
 - j) odstraňovať nedostatky zistené v kontrolnej činnosti
 - k) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky , umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje, pracovný odev a pracovnú obuv
 - l) tieto ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave , kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
 - m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - n) dbať na to , aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách, ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.
 - o) podľa NV SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov v súlade s § 6 ods. 5 sa bude zamestnancom školských jedální

poskytovať náhradné voľno za pranie ochranných prostriedkov a to 4 hodiny mesačne t.j. 5 pracovných dní v kalendárnom roku. Učiteľom a ostatným nepedagogickým zamestnancom 1 hodinu mesačne.

Č l á n o k 22

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) 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 23

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) počas pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od **prvého dňa** pracovnej neschopnosti zamestnanca **25%** denného vymeriavacieho základu
 - od **štvrtého do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č. 4662/2003 Z.z.)
- d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na vyšetrenie , ošetrovanie 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 24

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. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

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	0,72 €
sociálny fond	0,33 €

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	1,11 €
sociálny fond	0,33 €

Č l á n o k 25

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 26

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídely so sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídely vo výške 1% a
 - b) ďalším prídely najmenej vo výške uhradených nákladov na dopravné zamestnancom.Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2012 nasledovne:
Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách na rok 2012 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v 7 exemplároch. Jeden obdrží Obecný úrad 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 30.1.2012

predsedníčka ZO

zamestnávateľ