

Kolektívna zmluva na rok 2015

MESTO VRÚTKY

16-03-2015

Uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Zamestnávateľom – Mestom Vrútky,
zastúpeným Ing. Miroslavom Mazúrom, primátorom mesta,

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri MŠ Vrútky zastúpenou
Zdenkou Hollou, predsedníčkou ZO,

nasledovne :

Prvá 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.

Podpísaním kolektívnej zmluvy základná organizácia, v zmysle článku 1 svojho Štatútu, poveruje predsedníčku pani Zdenku Hollú.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu vyplývajúcu zo zákona 369/1990 o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, a zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie mesta, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

/3/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie "zmluvné strany" , namiesto označenia kolektívna zmluva skratka " KZ ", namiesto označenia Zákonník 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 " KZVS ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na 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 zamestnávateľa, 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 Mesto Vrútky pedagogickými a nepedagogickými pracovníkmi MŠ a ŠJ pri MŠ vo Vrútkach 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. Účinnosť tejto KZ sa začína 1.1.2015 a končí 31.12.2015 s možnosťou jej predĺženia, okrem článkov, ktoré sú viazané na KZVS pre rok 2015 a na rozpočet. Ich účinnosť končí dňa 31.12.2015.

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 v akom 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 súvislosti 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 (1x primátor mesta, 1x predsedníčka ZO, 3x MŠ, 1x oddelenie školstva MsÚ, 1x finančný odbor, referát miezd) a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

- /2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so štatutárnym zástupcom zamestnávateľa. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- /3/ Novo prijímajúcich zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § - u 47 ods.2 ZP.
- /4/ Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodnení ani inak postihovaní (§ 240 ods. 7 ZP).

Druhá časť

Právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Platové podmienky, príplatky, odmeny, a náhrady za pohotovosť

- /1/ Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, v nadväznosti na účinnosť § 5 ods. 2 zákona č. 438/2012 Z. z. o štátnom rozpočte na rok 2015, pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom, s účinnosťou od 1. januára 2015, zvyšuje platové tarify o 5 %, podľa prílohy č. 7 k zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- /2/ Na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zvyšuje zamestnávateľ, s účinnosťou od 1. januára 2015, platové tarify pre nepedagogických zamestnancov podľa prílohy č. 3.
- /3/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu / § 17 OVZ /.
- /4/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu / § 18 OVZ /.
- /5/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % , a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% /§ 19 OVZ / . Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci , v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16 až 18 OVZ.
- /6/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu. / § 20 ods.1 písm. c) OVZ/ .
- /7/ Zamestnávateľ prerokuje so závodným výborom, v priebehu štvrtého štvrt'roku b. r., možnosť vyplatenia ročných odmien, podľa §20 ods. 1 písm. a), b) a d) OVZ.
- /8/ Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

- /9/** V prípade vyhlásenia chrípkových prázdnin na základe rozhodnutia príslušného orgánu prideli zamestnávateľ zamestnancovi náhradnú prácu. Ak zamestnancovi nie je možné náhradnú prácu prideliť, zamestnanec je povinný čerpať dovolenku alebo pracovné voľno. Toto ustanovenie nahrádza predchádzajúci súhlas Odborovej organizácie potrebný pre nariadenie hromadného čerpania dovolenky zamestnávateľom.

Článok 8

Osobný príplatok

- /1/** Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca / § 10 OVZ/. Bližšia špecifikácia kritérií na určenie výšky osobných príplatkov sa nachádza v poriadku odmeňovania, schválenom v MSZ Vrútky č. 1/2004 v znení neskorších predpisov a č. 1/2005 a odsúhlaseného Odborovou organizáciou bez pripomienok, zmena uvedených kritérií podlieha súhlasu ZO.
- /2/** Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok, podľa ods.1, určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky eur nahor. O jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- /3/** ZO sa dohodla so zamestnávateľom, že pri rozpise ročných odmien v jednotlivých školských zariadeniach vyšpecifikuje výšku finančných prostriedkov na zariadenie samostatne pre pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov podľa predbežnej dohody. Riaditeľky škôl spracujú návrhy na kritériá odmeňovania pracovníkov a pri návrhoch na vyplatenie odmien tieto písomne vyhodnotia.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- /1/** Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr do 15. dňa, 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 žiadosti zamestnanca poskytovať mu výnimočne preddavok na mzdu dvadsiateho piateho dňa príslušného kalendárneho mesiaca / § 130 ods. 3 ZP/. Žiadosť musí byť podaná zamestnancom 7 dní vopred.
- /4/** Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. / § 130 ods.8 ZP /.
- /5/** Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi, na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10

Odstupné

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, pís. a až c) Zákonníka práce odstupné podľa § 76, ods.1, a to vo výške:

- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov.

/1/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 2 roky,
- troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- šiestich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 11

Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles činnosti je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné vo výške:

- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 7 rokov,
- troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 7 – 15 rokov
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov.

Článok 12

Opätovné dohodnutie pracovného pomeru

V zmysle § 48 ods. 4, pís. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú, na dva roky alebo nad dva roky, bude možné uzatvárať so zamestnancami na pozícii kurič.

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie maximálne vo výške rovnajúcej sa príspevku zamestnanca, najviac však do výšky 3% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie neprináleží:

- a) zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky na príspevok, ale nemajú uzatvorené doplnkové dôchodkové poistenie,
- b) zamestnancom v pracovnom pomere na dobu určitú menej ako 1 rok,
- c) dôchodcom,
- d) pracovníkom na MD a ďalšej MD,
- e) zamestnancom, ktorí prerušia na určitú dobu platenie doplnkového dôchodkového poistenia.

Článok 14

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej triede, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa / § 5 ods.4 zák.č.553/2003 Z.z./.

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov

- /1/ V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015, bod II. ods.1, znižuje zamestnávateľ v roku 2015 stanovený pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- /2/ Základný úväzok pedagogických zamestnancov sa určuje podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky číslo 422/2009, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti pedagogických zamestnancov .
- /3/ Priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa rozumie priama vyučovacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje vzdelávací program, vykonávaná pedagogickým zamestnancom (PZ).

- 4/ Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických a nepedagogických zamestnancov v materských školách a školských jedálňach pri materských školách rieši Pracovný poriadok Mesta Vrútky.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

- 1/ V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1., 2. a 3 ZP o jeden týždeň.
- 2/ Dovolenka bude čerpaná podľa plánu dovolenií, ktorý na kalendárny rok 2015 určí zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov (par. 111 ZP).

Tretia časť.

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

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. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3/ Právo zamestnancov 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.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ, podľa svojich prevádzkových možností, poskytne zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť, bezplatne a v primeranom rozsahu, miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou (§ 240 ods. 5 ZP).
- 2/ Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcom zamestnancov (predseda a podpredseda OO) pracovné voľno s náhradou mzdy podľa potreby, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Zamestnanec čerpá voľno na základe riadnej evidencie svojej neprítomnosti na pracovisku (§ 240 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ má právo

skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý mu bolo poskytnuté .

- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na nevyhnutne potrebný čas na účasť na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní a odborných školeniach v oblasti pracovnoprávných vzťahov a BOZP organizovaných Odborovým zväzom resp. Radou základných organizácií (§ 138 ZP). Zamestnanec čerpá voľno na základe riadnej evidencie svojej neprítomnosti na pracovisku.

Článok 19

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci mali možnosť zúčastňovať sa ďalších vzdelávaní, súvisiacich s ich pracovným zaradením, organizovaných MPC a ŠPÚ, prípadne inými organizáciami na to určenými. Zároveň bude dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2/ Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti, v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
- 3/ Zamestnávateľ v spolupráci s Výborom ZO OZ PŠ a V umožní tieto školenia :
- Pre vedúcich zamestnancov školských zariadení
 - Pre predsedu ZO OZ PŠ a V
 - Pre vedúcu sekcie MŠ

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 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 najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Ochrana práce

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP a § 8 zákona NR SR č. 124/2006 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 zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2/ Zamestnávateľ v záujme tohto bude :
 - a/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - 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 nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
 - f/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - h/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúci 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 pri 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 a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv, podľa platnej legislatívy,
 - l/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - m/ vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,

Článok 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 neohrozujúcej 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 vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu , ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca podľa platných predpisov,

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo /SF/.

d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška úhrady príjmu je v období

- za prvý až tretí deň dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 40% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,

- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť o deti zamestnancov

- /1/ Odborová organizácia zabezpečí v prenajatých rekreačných zariadeniach organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin pre svojich členov a ich rodinných príslušníkov. Pre zamestnancov poskytne príspevok zo SF.
- /2/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno, na ich žiadosť, na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke max. 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky, v prípade žiadosti o preplatenie dovolenky prináleží toto voľno zamestnancovi iba za predpokladu vyčerpanej dovolenky v kalendárnom roku.

Článok 25

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- /1/ Sociálny fond sa bude tvoriť nasledovne:
 - a) povinným prídedom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,05% so súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 zákona 152/1994.

Článok 26

Stravovanie

- /1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj zamestnancom, ktorí nespĺňajú podmienku vykonávania práce viac ako 4 hodín v rámci pracovnej zmeny (§152 ods.2 ZP).
- /2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.

- /3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške najmenej 55% primeraných nákladov na jedlo.
- /4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu, v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,19 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 27

Doprava do zamestnania

- /1/ Zamestnávateľ so sociálneho fondu uhrádza zamestnancom príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima, a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou, s výnimkou mestskej hromadnej dopravy, a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 6,64 Eur mesačne, najviac však vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) bodu 2, zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde; poskytovanie tohto príspevku nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť podľa písmena b), najviac do výšky rozpočtovaných finančných prostriedkov na dopravné vo výdavkoch sociálneho fondu.
- /2/ Zamestnanec je na účely poskytnutia príspevku podľa odseku 1 písm. a) a b) povinný preukázať výšku výdavkov na dopravu do zamestnania a späť.
- /3/ Zostatok fondu použije zamestnávateľ v prípadoch uvedených v odseku 3 pre zamestnancov ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 28

Záverečné ustanovenie

- /1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať ročne, písomnou formou protokolu, do 15. februára nasledujúceho roka.
- /2/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2015. 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.
- /3/ 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 predloženia návrhu.

/4/ Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Vo Vrútkach, dňa 6. marca 2015



Zdenka Hollá
predsedníčka ZO OZ PŠaV



**Základná organizácia OZ PŠaV
na Slovensku pri MŠ Vrútky**
Ul. francúzskych partizánov 19, Vrútky
IČO: 42352363

Ing. Miroslav Mazúr
primátor mesta Vrútky

MESTO VRÚTKY
Mestský úrad
Námestie S. Zachara 4
038 61 VRÚTKY
-7-

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1
Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 rozpočtu a použitia 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:1169-11724362/0200

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.
Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015	
a/ povinný prídel vo výške 1%	2405.25 €
b/ ďalší prídel 0,05 %	90 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1232.86 €
d/ iné príjmy	0 €
Spolu:	3728,11 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	1300.11 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	150 €
c/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1600 €
d/ dary	678 €
Spolu:	3728.11 €

Čl. 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,19 €. Vedúca ŠJ nahlási počet odobratých obedov za každého zamestnanca zvlášť, najneskôr do 15. nasledujúceho mesiaca na Mestský úrad a zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu zamestnancov len príslušnej ŠJ. Takto poskytnutý príspevok nepodlieha zdaneniu. Príspevok poskytuje aj zamestnancom, ktorí sú v hlavnom pracovnom pomere na kratší pracovný úväzok (od 0,5) na odobraté jedlo.

Dopravu do zamestnania a späť

/1/ Zamestnávateľ so sociálneho fondu uhrádza zamestnancom príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou, s výnimkou mestskej hromadnej dopravy a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 7 eur mesačne, najviac však vo výške podľa §3 ods. 1 písm. b) bodu 2, zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde; poskytovanie tohto príspevku nevyklučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť podľa písmena b), najviac do výšky rozpočtovaných finančných prostriedkov na dopravné vo výdavkoch sociálneho fondu.

/2/ Zamestnanec je na účely poskytovania príspevku podľa ods.3 písm. a) a b) povinný preukázať výšku výdavkov na dopravu do zamestnania a späť.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- posedenie so zamestnávateľom, jubilantmi a pod. do výšky 15 € na osobu
- školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch a pod.
- školenie Odborovou organizáciou, EXOD vo výške 60 €
- kultúrne, športové a relaxačné do výšky 10 € na osobu.

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom kvetinový dar :

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške 15 €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 15 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 20 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....
Ing. Miroslav Mazúr,
primátor Mesta Vrútky
zamestnávateľ

MESTO VRÚTKY
Mestský úrad
Námestie S. Zachara 4
038 61 VRÚTKY
-7-

.....
Zdenka Hollá
predseda ZO
odborová organizácia

Základná organizácia OZ PŠaV
na Slovensku pri MŠ Vrútky
Ul. francúzskych partizánov 19. Vrútky
IČO: 42352363