

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2019

Kolektívna zmluva na rok 2019

uzatvorená v súlade so zákonom NR SR č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, Zákonníkom práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom zákone a ostatnými pracovno- právnymi predpismi v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

dňa : 21. 01. 2019 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení, 059 81 Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry

IČO 732432007, zastúpenou Annou Brutvanovou, predsedníčkou ZO

a

ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení,, 05981 Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry, IČO 17070376,

zastúpenou PaedDr. Máriou Veselovskou, riaditeľkou školy.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1 - Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl.5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany,“ namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ,“ namiesto označenia Zákonník práce „ZP,“ namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ,“ namiesto zákona o ochrane verejného záujmu „ZOVZ “ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019, „KZ VS“.

Článok 2 - Uznatie oboch strán

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnanca. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3 - Pôsobnosť a platnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne kolektívne vzťahy, pracovné podmienky 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.
3. Táto KZ je platná odo dňa jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína dňom podpisu a končí sa dňom podpísania novej KZ.
4. KZ rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov na rok 2019.

Článok 4 - Zmena KZ

1. KZ a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa zrealizujú formou dodatku ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecných záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2019.

Článok 5 - Archivovanie KZ

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 - Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
2. Pre členstvo alebo činnosť odborových orgánov, pre výkon funkcií v odborovej organizácii, pre kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné diskriminačné či protizákonné dôsledky alebo opatrenia.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47, ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 7- Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne. Na dodržanie fondu pracovného času u pedagogických zamestnancov bude vypracovaný pre jednotlivých pedagogických zamestnancov individuálny týždenný pracovný čas, ktorý bude pozostávať z hodín priamej vyučovacej činnosti a ostatných príprav.
2. V čase vedľajších prázdnin zamestnávateľ môže prideliť pedagogickým zamestnancom práce v súlade s ich pracovnou zmluvou (t.j. práce súvisiace s vyučovaním alebo výchovnou prácou) vrátane umožnenia práce a ďalšieho vzdelávania mimo pracoviska.

Článok 8 - Práca nadčas

1. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia hodina alebo hodina priamej výchovnej práce prevyšujúca mieru vyučovacej povinnosti alebo povinnosti výchovnej práce prevyšujúcej základný úväzok stanovený § 2, 3,5 Nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. a podľa Zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení

neskorších predpisov a Zákona č.553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov .

3. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnú, či za hodiny práce nadčas podľa bodu 1. tohto článku bude zamestnanec čerpať náhradné voľno v zmysle Dohody o čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas.

Článok 9 - Dovoľenka

1. V zmysle KZ VS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1., 2 a 3 ZP o jeden týždeň.

2. Dovoľenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov MŠ, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Pedagogickí zamestnanci pracujúci na odd. TBC majú nárok na jeden týždeň dodatkovej dovolenky.

Článok 10 - Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 12. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.

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

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorú prejaví písomne dohodou o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo: 4008031387/7500 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu, vždy do 12. dňa v mesiaci.

Článok 11 - Príplatky a náhrady, odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností dosahovaných v pracovných výsledkoch zamestnancov alebo za vykonávanie prác zamestnancov nad rámec ich povinností, v súlade s interným mzdovým predpisom.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v priebehu kalendárneho roka upraviť výšku osobných príplatkov, resp. odmien zamestnancov tak, aby v kategórii 610 boli vyčerpané pridelené finančné prostriedky na príslušný kalendárna rok.

3. Zamestnancovi prislúcha:

a) za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške 25% priemerného hodinového zárobku,

b) za hodinu práce vo sviatok príplatok vo výške 100% priemerného hodinového zárobku,

c) za hodinu pracovnej pohotovosti 30% z priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa v týchto prípadoch zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1. písm. c Zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 12 - Odstupné a odchodné

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

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 (§ 76 ods. 1 ZP a KZVS na r. 2019, bod II. 4).

2. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil

vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- 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 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 (§ 76 ods. 2 ZP a KZVS na r. 201, čl. II. ods. 4).

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov (§ 76 a ods. 1,2 ZP a KZVS na r. 2019, čl. II. ods. 5) v súvislosti s pridelenou výškou finančných prostriedkov na príslušný kalendárny rok.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 7 rokov a skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, zamestnávateľ mu vyplatí dva funkčné platy nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1. ZP v súvislosti s pridelenou výškou finančných prostriedkov na príslušný kalendárny rok.

4. Zamestnávateľ môže poskytnúť po vzájomnej písomnej dohode zamestnancom neplatené voľno, ak o to zamestnanec požiada a ak to dovoľujú prevádzkové možnosti zamestnávateľa najdlhšie na 1 rok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13 - 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 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14 - Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15 - Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ 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 podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby

každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 16 - 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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie možnosť používať

a) pracovné priestory, kopírovací prístroj a telefónu (faxovú) linku a možnosť pripojenia na internet na náklady zamestnávateľa,

b) bezplatne rokovaciu miestnosť (zborovňu, triedy) za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenia kolektívnych sporov a zasadania odborových orgánov,

c) bezplatne priestory na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov (odborárska nástenka).

2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, ktorí sú funkcionármi vyšších odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborovej organizácie. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu - § 136 ZP, najmä však:

- predseda ZO – 5 dní v roku s náhradou mzdy,
- člen výboru Rady ZO SŠ – 10 dní v roku bez náhrady mzdy,
- člen orgánov OZ PŠ a V na Slovensku - 8 dní v roku bez náhrady mzdy,
- člen výboru ZO – 2 dni v roku s náhradou mzdy,
- člen komisie BOZP – 2 dni v roku s náhradou mzdy.

Článok 17- Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie sa vyžaduje v týchto prípadoch:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana - § 240 ZP,

b) prerokovať s odborovou organizáciou

- vydanie pracovného poriadku

- prijatie plánu dovolení na príslušný rok- § 111 ods. 1 ZP,

- určenie hromadného čerpania dovolenky- § 111 ods. 2 ZP,

- vydanie predpisov a pravidiel pre BOZP - § 39 ZP,

- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien- § 90 ods. 4, ZP,

- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času - § 90 ods. 10 ZP,

- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas- § 97 ods. 6, 9 ZP,

- stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci- § 152 ods. 8 písm. a, b, c ZP,

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu - §142 ods. 4 ZP,

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie - Zákon č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,

- pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania , o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať) - § 73 ods. 2 ZP,

- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno –právnych vzťahov - § 29 ods. 2 ZP,

- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP,

- zavedenie pružného pracovného času- § 88 ods. 1 ZP,

- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja- § 94 ods. 2 ZP,

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou- § 159 ods.4 ZP,

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 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,
- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrana zdravia - § 237 ZP,
- rozhodnutie či ide o neospravedlnené zmeškanie práce - § 144 ods. 6 ZP.

c) na požiadanie písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov - § 29 ods. 1 ZP,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa, v lehote raz polročne - § 47 ods. 4 ZP,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 6 ZP,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu - § 73 ods. 2 ZP,
- o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa - § 229 ods. 1 a 2 ZP,
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy
- o prípadných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadení vlády SR,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytnutia OOP.

d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia Ministerstva školstva Slovenskej republiky, MPSVaR SR a OZ PŠaVč.j.3790/97 – III/11 zo dňa 1.12.1997 najmä:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP,
- v oblasti pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP.

Článok 18 - Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaručuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle Článku 13 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 zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu. Zamestnávateľ sa zaväzuje takéto pozvanie prijať.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadania (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu. Odborová organizácia sa zaväzuje takéto pozvanie prijať.
5. Zamestnávateľ a zástupca odborovej organizácie majú právo požiadať o účasť a vystúpenie na zasadnutí orgánov odborového zväzu a poradách vedenia. Zamestnávateľ i odborová organizácia majú povinnosť vyhovieť.

Článok 19 - Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme tohto bude:
 - a) zabezpečovať potrebné ochranné pracovné prostriedky (ďalej OPP), 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) zaradovať 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 poruchy a havárie,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,

- f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- g) vykonávať 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,
- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- i) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov bezplatné používanie potrebných OPP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
- j) OPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OPP,
- l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách, ustanoveného zákonom.

Článok 20 - Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotí minimálne:
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OPP v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. a Zákon 124/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OPP a v súlade s vnútornou smernicou o prideliťovaní a používaní OPP.

Článok 21- Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe Zmluvy s PZS:
 - a) absolvovať preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov v ambulancii PZZ v zmysle platnej legislatívy na odd. TBC
 - b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov

c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti podľa (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.).

Článok 22 - Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci formou stravných lístkov od firmy DOXX, s.r.o. Žilina podľa § 152 ZP. ods. 7.

Počas PN a OČR zamestnanci nemajú nárok na stravný lístok.

4. Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa ods. 3 § 152 ZP.

Článok 23 - Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie kontinuálneho vzdelávania bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zák. 317/2009 Z. z.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody o zvýšení kvalifikácie so zamestnávateľom a sú zaradení do PKV na príslušný kalendárny rok, bude postupovať podľa platných predpisov - §153, 154 a 155 ZP.

Článok 24 - Tvorba sociálneho fondu a náklady na kolektívne vyjednávanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 - a) povinným prídélom vo výške 1%
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,25%
 - c) spolu pre rok 2019 vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zmluvné strany budú

spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia KZ v sume á 22 € / zam. za rok.

Článok 25 - Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2019 najmenej 3 % mesačne z objemu zúčtovaných platov (II. ods. 6 KZVS).

Článok 26 - Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne. Za 1. polrok najneskôr do 30. septembra a za celý rok do 31. januára príslušného kalendárneho roka.

2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden rovnopis. Schválené zmeny sa vykonajú formou dodatku do KZ.

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju naznak toho podpísali.

V Dolnom Smokovci dňa: 21. 01. 2019

Anna Brutvanová

PaedDr. Mária Veselovská

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie a zásady hospodárenia s finančnými prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF) v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v pôsobnosti ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení, Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry. Odborová organizácia sa podieľa na spolupráci so zamestnávateľom pri tvorbe rozpočtu a použití SF.

Čl. 2

Tvorba a zúčtovanie sociálneho fondu

1. Základom na určenie ročného prídelu do fondu podľa § 3 zákona je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
2. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom analytickom účte zamestnávateľa v banke.
3. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu; za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra.
4. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo vnútornom predpise.
6. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie zásad o pri tvorbe a čerpaní SF zodpovedá riaditeľ školy PaedDr. Mária Veselovská.

Čl. 3
Rozpočet sociálneho fondu

R O Z P O Č E T

príjmov a výdavkov Sociálneho fondu na rok 2019 v ZŠ s MŠ pri
zdravotníckom zariadení, Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry

Príjmy:

1. Zostatok SF z roku 2018	330,21 €
2. Povinný prídely + prídely dohodnutý v KZ na rok 2019 vo výške 1,25 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o SF	4 700,00 €
Príjmy spolu:	5 030,21 €

Výdavky:

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov	2 120,00 €
(20,00 € štvrťročne/zamestnanec). V prípade, že zamestnanec neodpracuje celý štvrťrok, bude mu vyplatená alikvotná časť za odpracované mesiace.	
2. Sociálna výpomoc	
- pri úmrtí zamestnanca	100,00 €
- pri úmrtí rod. prísl.	100,00 €
(v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o SF §7 ods.2)	
- pri dlhodobej PN	150,00 €
(minimálne 6 mesiacov / 1 krát ročne)	
- pri živelných pohromách	100,00 €
3. Pri životných jubileách (50, 60)	50,00 €
(p. Jančušková – 60 r., 50 €)	
4. Príspevok za odpracované roky v organizácii	120,00 €
(p. Králiková – 25 r., 60 €; Mgr. Kantor – 25 r., 60 €)	
5. Regenerácia pracovnej sily.....	1 600,00 €
(kultúrna, spoločenská a športová činnosť, vzdelávacie zájazdy)	
6. Darčkové predmety pre zamestnancov (25,00 € zamestnanec/1 krát ročne)	690,21 €

Výdavky spolu: **5 030,21 €**

Rozpočet SF tvorí neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy. Rozpočet nadobúda platnosť podpismi obidvoch zainteresovaných strán. V priebehu roka, po dohode sociálnych partnerov môže prísť k presunom finančných prostriedkov na jednotlivých položkách použitia fondu.

Čl. 4 Čerpanie sociálneho fondu

Č E R P A N I E
Sociálneho fondu v roku 2018 v ZŠ s MŠ pri
zdravotníckom zariadení, Dolný Smokovec 70, Vysoké Tatry

Zostatok z roku 2017 574,16 Eur
Prídel v roku 2018 4 252,09 Eur
Čerpanie v roku 2018 4 496,04 Eur

Zostatok k 31. 12. 2018 330,21 Eur

Čerpanie:

- február 2018 238,60 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - marec 2018 287,00 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - apríl 2018 550,00 Eur (príspevok na stravu)
 - apríl 2018 127,50 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - máj 2018 199,00 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - jún 2018 66,50 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - jún 2018 50,00 Eur (príspevok pri životnom jubileu)
 - júl 2018 550,00 Eur (príspevok na stravu)
 - október 2018 88,00 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - október 2018 504,00 Eur (príspevok na stravu)
 - október 2018 180,00 Eur (prisp. za odpracované roky)
 - november 2018 56,60 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - november 2018 345,00 Eur (kultúrno – spoločenskú akciu)
 - december 2018 172,00 Eur (regenerácia pracovnej sily)
 - december 2018 514,00 Eur (príspevok na stravu)
 - december 2018 567,84 Eur (darčkové predmety pre zamest.)
-

SPOLU: 4 496,04 Eur

Čl. 5 Záverečné ustanovenia

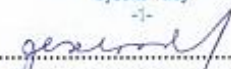
1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa a jeho prostriedky patria všetkým zamestnancom zamestnávateľa
2. S rozpočtom SF na príslušný kalendárny rok a s čerpaním finančných prostriedkov za predchádzajúci kalendárny rok budú zamestnanci školy oboznámení, minimálne jedenkrát ročne, najneskôr do 31. marca príslušného kalendárneho roka.
3. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

4. Tieto zásady tvorby a použitia SF môže zamestnávateľ meniť len po dohode s odborovou organizáciou. Každá zmena týchto zásad sa uskutoční písomne.
5. Tieto zásady tvoria súčasť Kolektívnej zmluvy zamestnávateľa a nadobúdajú účinnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami.

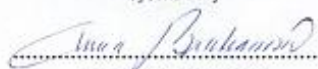
v Dolnom Smokovci 14. 01. 2019

Laufeldská škola a materská škola
pri zdravotníckom zariadení
059 81 Dolný Smokovec 70
Vysoké Tatry

-1-


PaedDr. Mária Veselovská
riaditeľka školy

73-2432-007
ZO OZ PŠaV na Slovensku
ZŠ s MŠ pri zdravotníckom zariadení
059 81 Dolný Smokovec 70
Vysoké Tatry


Anna Brutvanová
predsedníčka ZO OZ PŠaV