

Kolektívna zmluva

na rok 2013

uzatvorená dňa 25. januára 2013 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Ul. pohraničná 9, Komárno, zastúpenou Mgr. Máriou Škuntovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 1.3.2006

a

Spojenou školou s organizačnými zložkami Špeciálna základná škola s materskou školou Hradná 7 , Komárno a Základná škola s materskou školou pri zdravotníckom zariadení , Železničná 13 , Komárno ,IČO: 34041915 , zastúpenou Mgr. Oľgou Tóth Kuruczovou, riaditeľkou školy 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 1.3.2006, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Máriu Škuntovú, predsedkyňou odborovej organizácie.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.9.2005 a aktuálnou zriaďovacou listinou č. 2005/005270 zo dňa 22.9.2005 a dodatkom č. 1 k tejto zriaďovacej listine pod číslom 2008/00934 zo dňa 22. augusta 2008 . Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa danú vymenovaním do funkcie č. 2011/00601 zo dňa 24.1.2011.

/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 2013 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

/3/ Táto KZ zohľadňuje Čl. III § 13 zákona 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov / tzv. antidiskriminačný zákon / v znení neskorších predpisov, a zamestnávateľ je povinný ho v pracovnoprávných vzťahoch rešpektovať.

/4/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.január 2013. Účinnosť článku 7 a článkov 9,10,12,13,24 a 26 končí dňom 31.decembra 2013. V Článku 27 ods.2 tejto KZ je odchyľne od predchádzajúcej vety upravená doba účinnosti článkov tejto KZ.

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 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 uschovávajú 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 v troch rovnopisoch a doručiť jeden rovnopis predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

/2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne úsekový dôverník OZ s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

/3/ Novo prijímaných 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

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ podľa vykonanej práce nad rámec pracovných povinností podľa kritérií vypracovaných zamestnávateľom v súčinnosti s OZ :

A/ z rozpočtu

1/ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom

- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)

2/ vyplatí zamestnancom osobné príplatky minimálne z objemu 6 % tarifných plátov podľa vypracovaných kritérií a v závislosti od finančných možností.

3/ vyplatí zamestnancom za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30% podľa § 19 zákona 553/2003 Z.z..

4/ vyplatí odmeny z rozpočtu :

a) zamestnancovi , ktorý je nepretržite v pracovnom pomere najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto :

-pri životnom jubileu 50 rokov veku do výšky jedného funkčného platu ,

b) zamestnancom mimoriadne odmeny pri splnení mimoriadne významných úloh , alebo za kvalitné vykonávanie pracovných činností a vykonanie prác presahujúcich rámec pracovných činností v závislosti od finančných možností.

B/ zo sociálneho fondu

5/ vyplatí odmeny :

a) zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere najmenej 5 rokov alebo je členom ZO OZ PŠaV na Slovensku posledných 10 rokov takto :

-pri životnom jubileu 55 a 60 rokov veku a pri pracovnom jubileu 25, 30, 35 a 40 tak ako je uvedené v prílohe KZ na rok 2013,

b) zamestnancom pri príležitosti Dňa učiteľov a vianočných sviatkov jednotne, podľa finančných možností .

6/ Zamestnávateľ zvýši platy zamestnancov od 1.1.2013 nasledovne:

- a) Pedagogickým zamestnancom o 5 % podľa zákona 438/2012 Z.z. o štátnom rozpočte na rok 2013 , prílohy č. 2 a prílohy č. 3.
- b) Nepedagogickým zamestnancom plat o 5 % v osobnom ohodnotení v zmysle Informácií z MŠVVaŠ SR – Odmeňovanie zamestnancov školstva v roku 2013.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri narodení každého dieťaťa dar zo sociálneho fondu. Formu daru a jeho hodnotu určí zamestnávateľ v Zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2013 . Dar sa môže poskytnúť do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.

Článok 8 **Výplata platu a zrážky z platu**

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. 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 vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZ PšaV na Slovensku , č.ú. 11491378/0900, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP , odstupné podľa § 76 ods. 1, 2 ZP .

2/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok , starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok , ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 ZP sumu jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Zamestnávateľské zmluvy uzatvorené do 31.12.2012 a zmluvy zamestnancov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo sporenie uzatvorené do 31.12.2012 zostávajú nezmenené za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. To nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

2/ Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2013 je nasledovná :

2 % z tarifného platu zamestnancovi do 45 rokov veku ,

3 % z tarifného platu zamestnancovi nad 45 rokov veku .

Článok 11 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancom ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1/Pracovný čas všetkých zamestnancov je 37,5 hodín týždenne.

2/V kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas najviac v rozsahu 150 hodín (§ 97 ods. 7 ZP).

3/Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov . Dovolenka vo výmere 6. týždňov patrí zamestnancovi , ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov , učiteľov materských škôl vychovávateľov a asistentov učiteľov je 9 týždňov v kalendárnom roku .

Tretia 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.2/1991 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 15

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 /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, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

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

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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 .

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na 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 u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.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 času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 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 prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
- pri hromadnom prepúšťaní
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2 a 4 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOPP) .

Zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

c/ vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29

ods.2 ZP)

- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- € (§ 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 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ 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, splnutie, 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/ 1/umožniť zástupcom zamestnancov vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných 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 v zmysle § 136 ZP odst.1,2 a 3.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno v zmysle § 138 ZP odst. 1 a 2 .

Článok 19

Záväzky 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.

Článok 20

Ochrana práce

/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade so zákonom NR SR je č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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/** 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 ostatnými 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 evidenciu,
- f/** zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g/** uvoľňovať z práce 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/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- j/** 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,
- k/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- l/** vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- m/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.406/2009 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 21

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 :

- 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 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.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie a v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 krát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s NV SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov .

Článok 22 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad v závislosti od finančných možností ,
- b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem ,
- c/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov v závislosti od finančných možností,
- d/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu bude počas prvých troch dní pracovnej neschopnosti hradená vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a ostatné dni v zmysle platných predpisov a zákonov.

Článok 23 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

/1/ Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

/2/ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

Článok 24 **Stravovanie**

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku Hradná 7 , Komárno , s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu a počas ich pracovnej neschopnosti.

/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 prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55 % hodnoty jedla, pri pracovnej ceste bude postupovať v súlade so zákonom č. 475/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

/4/ 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 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 25 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o ďalšie vzdelávanie zamestnancov v zmysle plánu kontinuálneho vzdelávania 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.

Článok 26 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením 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.

Štvrtá časť

Článok 27 **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Doba účinnosti článkov 1 až 6, článkov 8, 11, 14 až 23, a článkov 25 a 27 je dohodnutá odchyľne od článku 3 ods. 4 tak, že sa ich účinnosť začína od 1.1.2013 a skončí 31.12.2013.

(3) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. ZO obdrží jeden a zamestnávateľ dva podpísané exempláre.

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

V Komárne dňa 25.01.2013

základná organizácia ZOOZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

**Spojená škola , Hradná 7 , Komárno s organizačnými jednotkami
Špeciálna základná škola s MŠ , Hradná 7, Komárno a Základná škola s MŠ pri
zdravotníckom zariadení , Železničná 13, Komárno**

Príloha KZ na rok 2013

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

1.Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona NR SR č.152/1994 Z.z.o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len "SF") v pôsobnosti Spojenej školy . Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom Spojenej školy ,Hradná 7 v Komárne . Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe 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 v Štátnej pokladnici č.ú.7000233738/8180 . Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok do 12 dní kalendárneho mesiaca - povinný prídel.

5.Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Oľga Tóth Kuruczová – riaditeľka .

6.Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť tvorbu a použitie sociálneho fondu odborovou organizáciou .

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

Podľa zásad tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2013 zo dňa 25.1.2013 .

1.Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013

a/ povinný prídel vo výške 1%	1 185,- €
b/ prídel do výšky 0,2 5% článok 26 b)KZ	296,- €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	145,96 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0,- €
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	0,- €
f/ náhodné príjmy	0,- €

Spolu: 1 626,96 €

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013

a/ Stravovanie	600,- €
b/ Doprava do zamestnania a späť	220,- €
c/ Účasť na kultúrnych a športových podujatiach	100,- €
d/ Rekreačné a regenerácia pracovnej sily	80,- €
e/ Zdravotná starostlivosť	50,- €
f/ Sociálna výpomoc a peňažné pôžičky	50,- €
g/ Doplnkové dôchodkové sporenie	0,- €
h/ Ďalšia starostlivosť o zamestnancov	500,- €
i) Rezerva	26,96 €

Spolu : 1626,96 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu v zmysle § 7

a) Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €.
2. Zamestnávateľ neposkytuje príspevok zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne.

b) Doprava do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne 100 %-ný príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť verejnou dopravou tým zamestnancom, ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR predchádzajúci dva roky kalendárneho roku za ktorý sa tvorí fond.

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ je povinný poskytovať príspevok na dopravu najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy a viesť evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

c) Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok do výšky 10 € na divadelné, filmové a iné spoločenské či športové podujatie 1 krát v kalendárnom roku na osobu. Tento príspevok nevypláti zamestnancovi, ktorému preplatil účasť na rekreácii, alebo regeneráciu pracovnej sily.

Zamestnanec je povinný dokladovať a zamestnávateľ je povinný evidovať vyplatené príspevky.

d) Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na regeneráciu pracovnej sily do výšky 10 € 1 krát v kalendárnom roku na osobu. Tento príspevok nevypláti zamestnancovi, ktorému preplatil účasť na kultúrnom alebo športovom podujatí.

Zamestnanec je povinný dokladovať a zamestnávateľ je povinný evidovať vyplatené príspevky.

e) Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ môže prispievať na zdravotnú starostlivosť zamestnancov iba v odôvodnených prípadoch po odsúhlasení odborovou organizáciou . Každý príspevok musí byť riešený individuálne, výška príspevku musí byť ošetrovaná v dodatku Tvorby a čerpania sociálneho fondu .

f) Sociálna výpomoc a peňažné pôžičky

A) nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 66,- €.
2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 maloletom dieťati 66,- €,
 - pri 2 maloletých deťoch 100,- €,
 - pri 3 a viac maloletých deťoch 100,- €.
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane, podľa finančných možností.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

5. Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,..) diferencovane do výšky 33,- € .

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

6. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 66,- € , výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

B) návratná

Sociálnu výpomoc návratnú zamestnávateľ neposkytne .

C) Pôžičky

Zamestnávateľ pôžičky nebude poskytovať .

g) Doplnkové dôchodkové sporenie

Doplnkové dôchodkové sporenie nad rámec príspevku podľa zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnávateľ nebude poskytovať .

h) Ďalšia starostlivosť o zamestnancov

Odmeny zamestnancom

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmeny pri :

1. životnom jubileu 55 a 60 rokov vo výške do 66,- € podľa finančných možností .
2. pracovnom jubileu 25 r. , 30 r. , 35 r. , 40 r. vo výške 4,- € za každý celý odpracovaný rok v organizácii v závislosti od finančných možností .
3. príležitosti Dňa učiteľov a k Vianociam odmenu vo forme nákupných poukazov v závislosti od finančných možností .

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2013 a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2013, ich účinnosť končí 31.12.2013.

V Komárne dňa 25.01.2013

.....
Za OZ

.....
zamestnávateľ

