

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2013

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu školstva a vedy na Slovensku pri DeD MAURÍCIUS, ul. Dolná 49/21 Kremnica, zastúpená Evou Kapustovou, predsedom ZO, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

na jednej strane a

Detský domov Maurícius, ul. Dolná 49/21 v Kremnici, v zastúpení Mgr. Stanislavom Šumichrastom, štatutárnym zástupcom, riaditeľom DeD Maurícius

na druhej strane

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2013

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatváranie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov OZ PšaV na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 16.12. 2006, ktorým výbor odborovej organizácie ako jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie kolektívnej zmluvy p. Evu Kapustovú, predsedkyňu odborovej organizácie.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.5. 2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa DeD ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania (*zák. č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednaní*).

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

(*ust. § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednaní*)

Článok 4

1. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas, rovnako zamestnancov PR (profesionálny rodič) a zamestnancov zamestnaných podľa ZP 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 študenta.

2. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2013. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2013.

Článok 5

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah a 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.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po schválení KZ túto rozmnožiť, podpísať a dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa a obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom DeD. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina.

3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti v zmysle §47 ods. 2 ZP.

Článok 8

Neoddeliteľnými prílohami tejto KZ sú Organizačný poriadok, Vnútorý poriadok a Pracovný poriadok (*ak existuje – ust. § 84 ZP*).

Článok 9

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (*ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní*), uvedených v čl. 4 ods. 1.

Článok 10

Odborová organizácia má oprávnenie vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

Článok 11

Odborová organizácia vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný len vtedy, ak zamestnanec o zastupovanie požiada. Odborová organizácia nezaradí do právnej ochrany odborov zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.

Článok 12

Členovia sa zaväzujú, že budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľskej organizácie nemožno oznamovať iným osobám. Závodný výbor sa zaväzuje, že nebude zneužívať informácie, ktoré získal pri výkone funkcie, pokiaľ by sa porušením mlčanlivosti mohli porušiť oprávnené záujmy organizácie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v závodnom výbore (*ust. § 240 ods. 5 ZP*).

Článok 13

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie (*ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 5 až 9 ZP*).

Článok 14

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (*ust. § 13 ods. 1 ZP*).

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 15

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ (*ust. § 2 ods. 2 a § 3 písm. a) zákona č. 2/1999 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, ako aj ust. § 11 a § 229 ZP*).

Článok 16

Zamestnávateľ umožní využívať na prevádzkovú činnosť základnej organizácie priestory s nevyhnutným vybavením bezplatne (*ust. § 240 ods 3 ZP*).

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní v rámci pracovného času 10 dní/rok pre člena závodného výboru. Nad rámec uvedeného času zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy (*ust. § 136 ods. 1; § 137 ods. 3; § 138 a § 240 ods. 1 a 2 ZP*).

Článok 18

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy (*ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP*).

Článok 19

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude závodný výbor informovať o zmenách ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov a o systemácii pracovných miest v DeD. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na prerokovanie závodnému výboru (*ust. čl. 4 ZP, ako aj ust. § 237 a §238 ZP*).

Článok 20

Odborová organizácia bude o svojej činnosti zamestnávateľa informovať formou zasielania zápisníc.

Článok 21

Pod pojmom prerokovanie sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie. Stanoviská strán sa zaznamenávajú v zápise o prerokovaní, ktorý overia podpisom obidve strany.

Článok 22

1. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

2. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, alebo odborovému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov (*ust. § 240 ods. 7 a 8 ZP*).

Časť III **Pracovnoprávne vzťahy**

Článok 23

Pracovný pomer sa uzatvára písomnou pracovnou zmluvou. V pracovnej zmluve zamestnávateľ uvedie nasledovné podstatné náležitosti:

- druh práce a jeho stručná charakteristika
- miesto výkonu práce
- deň nástupu do práce
- mzdové podmienky ak nie sú dohodnuté v KZ
- výplatné termíny,
- pracovný čas,
- výmeru dovolenky,
- dĺžku výpovednej doby
- ďalšie podmienky.

Mzdové podmienky sú upravené v platovom dekréte, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň (*ust. § 42 ods. 1 a § 43 ZP*)

Článok 24

Pracovný vzťah na základe voľby, alebo vymenovania do funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho zástupcu sa uzatvára písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní (*ust. §42 ods. 2 ZP a Stanovy DeD*).

Článok 25

Základná organizácia rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a dodržiavanie pracovnej disciplíny (*ust. § 82 ZP*).

Článok 26

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom (*ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) ZP*).

Článok 27

Ak smernice zamestnávateľa upravujú zastúpenie odborovej organizácie v rôznych komisiách, zástupcu menuje závodný výbor (konkurzy na prac. miesta a pod.).

Článok 28

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom vnútornom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný (*ust. § 84 ods. 1 ZP*).

Článok 29

1. V kolektívnej zmluve na vytvorenie priaznivých podmienok sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

2. Zamestnanec má v roku 2013 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 30

Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas za podmienok uvedených v § 97 ZP (ust. § 97 ZP).

Článok 31 Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku /KZ vyššieho stupňa/.
2. Dovolenka vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom dovolenku 5 dní nad výmer uvedený v § 103 ods. 1 a 2 ZP (ust. § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, ako aj § 231 ods. 1 ZP).
4. Za túto dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať v danom roku (ust. § 107 ZP).

Článok 32

Pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku bude zamestnancom poskytnuté okrem zákonom daných prípadov ešte v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca – 1 deň,
 - pri darovaní krvi – v deň darovania – 1 deň,
- (ust. § 141 ods. 2 a 3 ako aj § 231 ods. 1 ZP).

Článok 33 Odstupné, odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. I písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné vo výške
 - a) jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) dva funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) tri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d) päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - e) šesť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom mzdovom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak (ust. § 76 ods. 6 ZP).

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume
 - a) dvoch priemerných mesačných zárobkov (§ 76a ods. 1-3 ZP) ak ukončí pracovný pomer a odchádza na starobný dôchodok.
 - b) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 ZP

Článok 34

Účasť odborových orgánov pri rozviazaní prac. pomeru a v pracovnoprávných vzťahoch

1. Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je organizácia povinná vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom. /§ 74 ZP/
2. Na základe Zák.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov podľa §48 ods. 4 písm.d) je možné dohodnúť ďalšie predĺženie pracovného pomeru alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do 2 rokov alebo nad 2 roky podľa potreby DeD Maurícius len u profesionálnej rodiny – domáceho pracovníka, počas starostlivosti o konkrétne dieťa, zverného takémuto zamestnancovi na základe Dohody o poskytovaní starostlivosti, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou Pracovnej zmluvy takéhoto zamestnanca a v rozsahu povinností uvedených v Pracovnej nájplni, kde ukončenie takejto dohody je zároveň ukončením pracovného pomeru na dobu určitú uvedeného zamestnanca, prípadne po skončení starostlivosti o uvedené dieťa a začatí starostlivosti o ďalšie dieťa.
3. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky je možné tiež z dôvodov, uvedených v § 48 ods. 4 písm. a).

Článok 35

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Časť IV ***Mzdové podmienky***

Článok 36

Mzdové podmienky sa stanovujú na základe štvrtej časti Zákonníka práce a upravujú spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, ďalšej mzdy, mimoriadnych odmien a odmien pri

pracovnom a životnom výročí.

Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie zmluvnej mzdy vrátane mzdových zvýhodnení (*ust. § 118 ZP*).

Podľa § 7 ods. 5 zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnancom zaradeným do platových tried 1 až 7 v základnej stupnici platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ prizná najvyšší stupeň počnúc 19. rokom praxe zamestnanca.

Článok 37

1. Zaradenie zamestnancov do mzdových stupňov, tarifných tried a výšku mzdy sa zamestnávateľ zaväzuje novelizovať do 31.1.2013 (*ust § 120 a § 40 ods. 1 d ZP*).

2. Stupnica platových taríf sa od 1.1.2013 mení u pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov regionálneho školstva o 5 %. Ostatným nepedagogickým zamestnancom zamestnávateľ zvýši plat o hodnotu zodpovedajúcu 5% ich tarifných plátov prostredníctvom pohyblivej zložky mzdy (osobný príplátok) v súlade s uznesením vlády SR a zákonom o štátnom rozpočte na rok 2013.

Článok 38

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a/ v dvojzmennej prevádzke príplátok za zmenu mesačne v sume 10,5 € /t.j. 4,3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf./

b/ v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplátok za zmenu mesačne v sume 12 € / t.j. 4,92 % platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf./

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplátok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplátok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

4. Príplátok za prácu v sobotu a nedeľu 30%.

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%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7/ §19 Z.553/2003 Z.z.

6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jedného funkčného platu.

7. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 Z. 553/2003 Z.z.

Článok 39 Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 € cent nahor.

3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, porušenie pracovnej disciplíny podľa pracovného poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

4. Zamestnancom nemusí byť osobný príplatok priznaný alebo môže byť odobratý (resp. znížený) z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov v kategórii 610- mzdy.

Článok 40

Za prácu nadčas čerpá zamestnanec náhradné voľno, ktoré mu po vzájomnej dohode zamestnávateľ poskytne počas 3 nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Ak zamestnanec nepožiadá zamestnávateľa o čerpanie náhradného voľna, po uplynutí 3 mesiacov zamestnancovi zaniká právo na náhradné voľno.

Článok 41

Mzda je splatná za predchádzajúce mesačné obdobie a vypláca sa v 15. deň kalendárneho mesiaca (*ust. § 129 ods. 1 a § 130 ods. 2 ZP*).

Článok 42

Zamestnávateľ v rámci svojich finančných možností udelí zamestnancom za kvalitné plnenie

prac. úloh odmeny.

Článok 43

Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe výzvy ZOOZ PšaV pri DeD Maurícius polročne (júl, december) poskytnúť závodnému výboru údaje o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ (ust. § 238 a § 239 ZP).

Časť V ***Sociálna oblasť a sociálny fond***

Článok 44

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelaom je vo výške 1 %

b/ ďalším prídelaom najmenej 0,25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

2. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku so sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Celková suma prostriedkov sociálneho fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. Z.591/2007 Z.z. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie, ktoré ale bude zamestnancom uhrádzané len v prípade navýšenia rozpočtu DeD na účel dôchodkového pripoistenia. Suma, ktorú zamestnávateľ bude uhrádzať predstavuje 2 % z objemu zúčtovaných plátov na rok 2013.

Článok 45

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

3. Zamestnávateľ umožní pracovníkom závodné a verejné stravovanie a bude uhrádzať stravníkom časť nákladov, minimálne však 55 % z ceny stravného lístka a maximálne 55 % zo stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín. Počet stravných lístkov pre jedného pracovníka mesačne nesmie presiahnuť počet odpracovaných zmien..

4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie iba zamestnancom, ktorí sú v pracovnoprávnom pomere na základe pracovnej zmluvy a ktorí v pracovnej zmene odpracujú minimálne 4 hodiny.

5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie profesionálneho rodiča poskytnutím stravných lístkov v počte zodpovedajúcom počtu pracovných dní v danom mesiaci.

6. Princípy poskytovania stravných lístkov zamestnancov upravuje interná norma prerokovaná so ZV ZOOZ.

Článok 46

Príspevok zo sociálneho fondu na stravu je 0,30 eura a stravné lístky 0,64 eura (ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov; zák. č. 280/1995 Z.z. a 375/1996 Z.z.).

Článok 47

Zamestnanec nemá nárok na stravný lístok počas dovolenky, pracovnej cesty a počas PN, OČR (ust. § 152 ods. 4 ZP) a čerpania NV.

Článok 48

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v zmysle zásad čerpania a rozpočtu sociálneho fondu príspevok na tieto účely:

- a) stravovanie,
- b) iné

(ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

Závodný výbor sa vyjadrí k čerpaniu financií príspevkov a pôžičke.

Článok 49 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 46 ZP a § 8a až § 8f zákona NR SR č.330/96 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

Článok 50 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoj náklad podľa platného zdravotno – hygienického auditu.
2. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami, stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
3. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. Č. 461/2003 Z. z.)

Článok 51

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov (*ust. § 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde*).

Článok 52

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na daný rok, ktorý tvorí prílohu tejto KZ (*ust. § 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde*).

Článok 53

Zamestnávateľ na požiadanie poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu (*ust. § 237 ods. 2 písm. b) ZP*).

Článok 54

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 povinností vyplývajúcej z §- u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) svoje rokovacie miestnosti za účelom kolektívneho vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov

Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času funkcionárov odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu výchovnej činnosti)

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolu činnosti v tejto oblasti

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy 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 zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok, a to v dostatočnom predstihu (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.159/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods.1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrtý rok (§ 47 ods.4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka , po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/202 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a 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)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods.2 písm. a/ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ZP)

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ZP)

VI **Záverečné ustanovenia**

Článok 55

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne na spoločnom stretnutí zmluvných partnerov, o čom vyhotovia písomný zápis. Vyhodnotenie za 1. polrok prebehne do 15.8.2013 a za celý rok do 15.2.2014.
2. Doba účinnosti tejto KZ začína 1.1.2013 a účinnosť zmluvy sa končí 31.12.2013.

Článok 56

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od dňa doručenia.

Článok 57

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.


Článok 58

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti.

Článok 59

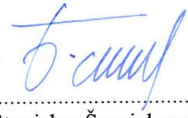
Táto kolektívna zmluva je vyhotovená a podpísaná v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár KZ. Zmluvné strany vyhlasujú, že KZ prečítali, súhlasia z jej obsahom a preto ju podpisujú.

V Kremnici 12.3.2013


.....
Eva Kapustová
Predseda ZOOZ pri DeD Maurícius

73-2522-006
ZO-OZ PŠaV na Slovensku
DeD Maurícius
Dolná 49/21, 967 01 Kremnica

Detský domov
Maurícius
Dolná 49/21, 967 01 Kremnica
IČO: 37997734


.....
Mgr. Stanislav Šumichrast
riaditeľ DeD Maurícius
Štatutárny zástupca zamestnávateľa