

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2015

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi:

***Hotelovou akadémiou Jána Andraščíka, Pod Vinbargom 3
Bardejov, IČO 361 55 993***

**zastúpená: RNDr. Evou Čajkovou, PhD., riaditeľkou školy
(ďalej zamestnávateľ)**

a

***Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva
a vedy na Slovensku pri Hotelovej akadémii Jána Andraščíka
v Bardejove***

**zastúpenou Mgr. Tatianou Džundovou, predsedníčkou
(ďalej odborová organizácia)**

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. 7 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, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Tatianu Džundovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 24. 11. 2014 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 2002, zriaďovacia listina OšaTK-2002/5-1, dodatky k zriaďovacej listine: dodatok č. 1 OšaTK-2002/5-1-1 zo dňa 18. 10. 2006, dodatok č. 2 číslo: 6434/2006/OMC-004 zo dňa 24. 10. 2006, dodatok č. 3 číslo: 3626/2007/OMC-004 zo dňa 17. 8. 2007, dodatok č. 4 č. 3834/2008/OMC-001 zo dňa 28. 8. 2008, dodatok č. 5 č. 4919/2008/OMC-004 zo dňa 29. 12. 2008.

(2) 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 skratka „KZVS“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až § 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 vzájomne oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje 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 prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2015 a končí dňom 31. decembra 2015, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

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 vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktorá zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2015. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) pri odmeňovaní zamestnancov uplatňovať zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
 - b) Mieru vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov stanoviť podľa nariadenia vlády NV SR č. 422/2009 Z.z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej povinnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov
 - c) Platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené,
 - d) Zaraďovať zamestnancov do jednej zo štrnástich platových tried podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme a nariadenia vlády, ktorým sa ustanovuje katalóg pracovných činností o výkone práce vo verejnom záujme.
2. Pri odmeňovaní zamestnancov zamestnávateľ postupuje podľa vnútorného mzdového predpisu, ktorý tvorí prílohu č. 2 tejto KZ.

Článok 8

Práca nadčas

1. Zamestnávateľ môže zamestnancom s ich súhlasom nariadiť prácu nadčas nad rámec povolený ZP.
2. Vyučovacie hodiny odučené nad základný úväzok sú pracou nadčas.

Článok 9

Pracovný čas a dovolenka

1. Pracovný čas zamestnanca HA J. Andraščíka je 37 a 1/2 hodiny. Pracovná prevádzka je trojzmenná. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky stanovená v § 103 Zákonníka práce sa zvyšuje o 1 týždeň.

Článok 10

Príplatky a náhrady

1. Zamestnávateľ poskytne osobný príplatok zamestnancom podľa vnútorných mzdových predpisov v závislosti od limitu pridelenia mzdových prostriedkov zo štátneho rozpočtu.
2. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. Výšku priznaného osobného príplatku môže zamestnávateľ meniť podľa náročnosti úloh kladených na zamestnanca v sledovanom období.
3. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu (zákon 462/2003 Z.z., § 8)

Článok 11

Odmeny

Zamestnávateľ priznáva zamestnancom odmeny v roku 2015 podľa § 20 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme takto:

- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu zo mzdového fondu, člen ZO aj 20,- € z prostriedkov OZ.

Článok 12

Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.: 11491378/090 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a na účet odborovej organizácie vo výške 0,50%.

Článok 13

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76 ods. 1 až 3 ZP.

(2) 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 jeho dvoch funkčných plátov zo mzdového fondu. Členovi OZ aj 20,-€ z prostriedkov OZ.

Odchodné zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, s ktorým sa pracovný pomer skončil okamžite z dôvodu, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, lebo závažne porušil pracovnú disciplínu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a 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 k KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo)

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

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 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 17

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 §-u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad.
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorením kolektívnu zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostne podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
 - (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
 - (3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi alebo inému vyslanému členovi výboru ZO OZ náhradu mzdy za deň, počas ktorého sa zúčastnil schôdze poriadanej vyšším odborovým orgánom.

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
 - zavedenie pružného pracovného času
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
 - vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3 a § 7 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa 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 iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
- o limite finančných prostriedkov na rok 2015, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP)

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 aZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej prítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 písm. a/ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/,c ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohôd na jej náhradu od zamestnanca (§ 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)

d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a zákona NR SR 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný 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 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 (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
- c/** zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav a schopnosti (§ 6 od. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
- d/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu
- 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 obsahujúci zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie

i/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti

j/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti

k/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa 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

l/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi

m/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov

n/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu

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

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach a otázkach BOZP.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia podľa vnútroorganizačných zásad v čase hlavných i vedľajších prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. 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 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.
- (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 a to: v mesiacoch január – december 2015 0,35 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) 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 aj pre dôchodcov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Zo sociálneho fondu príspevok pre dôchodcov, ktorí sú v pracovnom pomere, je v rovnakej výške ako pre ostatných zamestnancov.

- (6) Ak zamestnanec čerpá dovolenku v rozsahu viac ako 5 dní súvisle, nemá nárok na príspevok na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa ani zo sociálneho fondu za dni presahujúce 5 dní.
- (7) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vyššie uvedenú sumu aj v prípade, ak je zamestnanec krátkodobo práceneschopný (t.j. najviac 10 dní práceneschopnosti). Ak je zamestnanec práceneschopný dlhšie ako 10 dní, má nárok na príspevok na stravovanie len za 10 dní práceneschopnosti.
- (8) V prípade, že sa zamestnanec zúčastní pracovnej cesty v trvaní miminálne 5 hodín, vznikne mu a uplatní si nárok na stravné vo výške stanovenej platnými predpismi, zamestnancovi nebude poskytnutý príspevok na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa a zo sociálneho fondu.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
- (3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 26

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) V súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške 1,25% zo skutočne vyplatených miezd bez náhrad. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe. Predpokladaný prídela do sociálneho fondu a rozpočet sociálneho fondu sa určí na základe rozpočtu organizácie po schválení rozpočtu. Určenie tvorby a rozpočtu sociálneho fondu podlieha schváleniu odborovej organizácie.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2015 je 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení odvádzať a mesačne platiť príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.
- (4) Zamestnávateľ neprispieva zamestnancom prijatým na dobu určitú príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

Štvrtá časť

Článok 27 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany si dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. januára.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bardejove dňa 2. 2. 2015

ZO OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

