

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE
VO VEREJNOM ZÁUJME OBCE KOTEŠOVÁ
NA ROK 2013**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2013

zmluvné strany

štatutárny zástupca Obce Kotešová – PhDr. Peter Mozolík v súlade s § 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb.
o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov verejnej správy pri Obecnom úrade Kotešová
zastúpená Rudolfom Gluchom splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej
zmluvy na základe plnej moci zo dňa 20.12.2012

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní
postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác
vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a § 23
Zákonníka práce

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE
VO VEREJNOM ZÁUJME OBCE KOTEŠOVÁ
NA ROK 2013**

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplývajúcu zo stanov odborovej organizácie a z plnej moci zo dňa 20.12.2012 ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Rudolfa Glucha, predsedu odborovej organizácie ZO SLOVES. Plná moc zo dňa 20.12.2012 tvorí neoddeliteľnú prílohu tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplývajúcu z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3
Pôsobnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami Obce Kotešová a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov Obce Kotešová (ďalej len zamestnanec), 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 dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ sa uzatvára na dobu určitú od 01.01.2013 do 31.12.2013. Platnosť nadobúda dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť nadobúda 1. januára 2013.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzavreté.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný predpis. 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 uchovávajú 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so štatutármi. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnení povinností v zmysle ZP.

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy.**

Článok 7 **Odmena**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v výške jedného funkčného platu (§ 8 Poriadok odmeňovania pracovníkov obce) ak pracuje u zamestnávateľa minimálne 5 rokov.

Článok 8 **Osobný príplatok**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 7 Poriadok odmeňovania pracovníkov obce).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa odseku 1 určiť pevnou sumou zaokrúhleno na celé Eur nahor.

3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok aj z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktorý mu bol osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritéria).

Článok 9 **Výplata platu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 19. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje posielat' plat na osobné účty zamestnancom, ktorí si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku v hotovosti v pokladni obce.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil, ak na to má závažné dôvody.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy ako členský príspevok člena ZO SLOVES v prospech účtu 2382395958/0200 vo výške 1 % čistého príjmu vždy do troch pracovných dní po termíne vyúčtovania platu, ak to výročná členská schôdza neodsúhlasí inak.

Článok 10 **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP vo výške o jeden funkčný plat viac ako je ustanovené v § 76 ZP.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad minimálny nárok ustanovený podľa § 76 ods. 6 ZP a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj ďalšie odchodné vo výške:

a) jedného funkčného platu zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval nepretržite menej ako 10 rokov,

b) dvojnásobku funkčného platu zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval najmenej 10 rokov.

Článok 11 **Príspevok na Doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12 **Odmeňovanie zamestnancov**

1. Odmeňovanie zamestnancov sa bude uskutočňovať podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere odmenu za kvalitu vykonávania pracovných činností alebo za prácu presahujúcu rámec pracovných činností zamestnanca o výšky 25% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
3. O odmene a jej výške rozhoduje starosta.

Článok 13 **Pracovný čas a prestávky v práci**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania u zamestnávateľa počas platnosti KZ ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,50 hod. týždenne.

Pracovný čas pre zamestnancov:

- pondelok: 7:30 - 15:30
- utorok: 7:30 - 15:00
- streda: 7:30 - 16:30
- štvrtok: 7:30 - 15:30
- piatok: 7:30 - 15:00

S vymedzením pre verejnosť:

- pondelok: 7:30 - 15:30
- utorok: 7:30 - 12:00
- streda: 7:30 - 16:30
- štvrtok: 7:30 - 12:00
- piatok: 7:30 - 15:00

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom ½ hodinovú prestávku na odpočinok a jedenie a každý pracovný deň v čase od 12.00 hod. – 12.30 hod, ktorá sa do pracovného času nezapočítava a zamestnanec si ju musí nadpracovať.
3. Na základe písomnej žiadosti zamestnanca zamestnávateľ môže povoliť úpravu pracovného času odchy od stanovenej pracovnej doby.

Článok 14 **Dovolenka a pracovné voľno**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi ktorý v príslušnom roku dovŕši 15 rokov v pracovnom pomere, vrátane ukončenej prípravy na povolanie 18. roku veku.
2. Zamestnávateľ sa dohodol so zástupcami zamestnancov na rozšírení fyzických osôb o osobu starostu o s poukazom na § 2 ods. 2 zák. č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov o

3. Pri dôležitých osobných prekážkach v práci uvedených v § 141 ZP, v prípade potvrdeného celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení – najviac 7 pracovných dní v kalendárnom roku a sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrovanie – najviac 7 pracovných dní v kalendárnom roku za nevyhnutne potrebný čas, za ktorý patrí zamestnancovi pracovné voľno, sa posudzuje ako výkon práce celý tento čas. Za jeden deň s prítom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa pri každom dobrovoľnom darovaní krvi, pričom tento čas sa posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je obmedzené ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

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

to
/a

ne

vi,
po

oce
bcí

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.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 €. 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 vyjednávania.

Článok 17

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, že každá sťažnosť bude prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

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,
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, o jeho čerpaní a použití (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде),
- zmenu výšky odvodov na doplnkové dôchodkové sporenie,

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie 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 je náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),

d) umožniť odborovej organizácii 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. Zmluvné strany sa v zmysle § 94 ods. 2 ZP dohodli, že zamestnávateľ je oprávnený zamestnancom nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja z dôvodov:

- a) naliehavých opravárskych prác,
- b) inventúrnych a uzávierkových prác,
- c) prác na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
- d) prác nevyhnutných so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva.

Článok 19 **Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti KZ dodržiavať sociálny zmierny so zamestnávateľom v zmysle článku 16 ods. 1 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany a zo strany zamestnancov.

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

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie.

Článok 20 **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 6 ods. 1 zákona č. 124/2000 o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako i organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,

b) 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 poruchy, príčiny porúch a havárií,

e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,

f) 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,

g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv,

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

i) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov na pracovisku neohrozovalo fajčením. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov,

j) dbať na zákaz požívania alkoholických nápojov na pracovisku v pracovnom i mimopracovnom čase, porušenie riešiť podľa ZP,

k) vedúci pracovníci zamestnávateľa i členovia výboru ZO OZ a komisií sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré by porušením mlčanlivosti došlo k prezradeniu tajomstva zamestnávateľa alebo k narušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá ešte jeden rok po skončení výkonu funkcie. Pri informáciách o osobných údajoch je povinnosť mlčanlivosti neobmedzená.

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 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 vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,

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

d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3. 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 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,

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 23
Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy formou stravných lístkov.

2. Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodol na rozšírení okruhu fyzických osôb, ktorým bude zamestnávateľ prispievať na stravovanie v zmysle tejto KZ na osobu starostu obce Kotešová.

3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 hodnoty stravného lístka, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov a ďalším príspevkom zo sociálneho fondu vo výške 0,35 € / stravný lístok.

4. Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodli, že zamestnávateľ neposkytuje stravný lístok v prípade služobnej cesty zamestnanca, ak počas služobnej cesty je zamestnancom poskytnutá náhrada stravného pri služobných cestách v súlade so zákonom o služobných cestách.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovanie aj v čase ich ospravednenej neprítomnosti v práci a to počas dovolenky, počas vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení správcu rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie - najviac však vo výške 7 pracovných dní v kalendárnom roku.

Článok 24 Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovať 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, buď poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25 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 %,
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov za kalendárny rok.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nezávisle dostali do finančnej tiesne nenávratnú sociálnu výpomoc. O priznaní výpomoci a jej výške rozhoduje sociálna komisia podľa § 7 ods. písm. f) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť podľa § 7 ods. 1 písm. h) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov zamestnancom peňažný dar vo výške 333,00 eur pri prvom odchode predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť podľa § 7 ods. 1 písm. h) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov zamestnancom „Vianočné“ vo výške 50,00 eur vyplatené 19. decembra.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

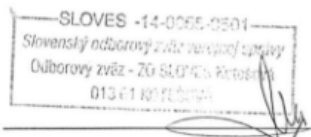
1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán a to vyhotovením protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch výtlačkoch, z ktorých každý má povahu originálu.

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

V Kotešovej, 29. decembra 2012

Za ZO SLOVES:



Rudolf Gluch
predseda ZO SLOVES

Za zamestnávateľa:



PhDr. Peter Mozolík
starosta obce
štatutárny zástupca zamestnávateľa

