

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2021

Uzavretá v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní,
Zákonníkom práce, zákonom č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme
a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej
zmluvy vyššieho stupňa

ZMLUVNÉ STRANY

Odborné učilište internátne, Námestie Sv. Ladislava 1791/14,

951 15 Mojmírovce

IČO 00515485

Zastúpené PaedDr. Jankou Stolárikovou

riaditeľkou OUI

a

Odborová organizácia pracovníkov OUI Mojmírovce,

Námestie Sv. Ladislava 1791/14, 951 15 Mojmírovce

zastúpená Justínou Andruškovou

predsedníčkou ZOOZ OUI

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ má a odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
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 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto Odborné učilište internátne skratka „OUI“, namiesto Základná odborová organizácia zväzu Odborného učilišťa internátneho skratka „ZOOZ OUI“ a namiesto označenia Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy skratka „ZOOZ PŠaV“.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi OUI Mojmírovce ako zamestnávateľom a zamestnancami. Ďalej upravuje práva a povinnosti zmluvných strán, všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu v pracovnom pomere k zamestnávateľovi a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Táto KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.
4. Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. A účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a skončí 31. decembra 2021.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu. Pri novej Kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 (päť) rokov od skončenia jej platnosti.

Článok 5

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 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia formou zverejnenia textu na webovej stránke OUI, prípadne aj inou dohodnutou formou.
3. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s touto KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z príslušných ustanovení ZP.

D R U H Á Č A S Ť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj prostriedky na riešenie kolektívneho sporu pri plnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.

Článok 7

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, Radu ZOOZ PŠaV na Slovensku, Združenie stredného školstva, Vajnorská 1, Bratislava.

Článok 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne a v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

Článok 9

Podmienky činnosti funkcionárov odborovej organizácie a zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Predseda ZOOZ OUI je podľa potreby prizývaný na zasadnutia vedenia OUI. Členovia ZOOZ OUI sú informovaní predsedom o závažných otázkach a problémoch.
2. Činnosť príslušného odborového orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce.
3. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie zástupcov zamestnancov, alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ustanovenia § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
4. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie (členskú schôdzu) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Funkcionári odborovej organizácie:
 - a. sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak,
 - b. nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní,
 - c. sú chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane rozviazania pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení,
 - d. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s príslušnými funkcionármi odborovej organizácie môže skončiť zamestnávateľ len s predchádzajúcim súhlasom Rady ZOOZ OUI.

Článok 10

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca ním vlastnoručne podpísané.

T R E T I A Č A S Ť

Pracovnoprávne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 11

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s ZOOZ OUI najmä:
 - a. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien a zamestnancov so zdravotným postihnutím,
 - b. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c. opatrenia, ktoré sa týkajú ho
2. Na účely uvedené v ods. 1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.
3. Zamestnávateľ poskytne ZOOZ OUI rozbor stavu zamestnanosti a prerokuje s ňou vopred opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, počtu a štruktúry týchto zamestnancov a v rámci svojich možností bude zohľadňovať jej stanovisko.
4. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená najmä:

- a. vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
- b. vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c. podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d. vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- e. navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
- f. vyžadovať od zamestnávateľa informácie k tomu, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala príslušná odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu.

Článok 12

Individuálne pracovnoprávne vzťahy

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Zamestnávateľ zastúpený vedením OUI využije opatrenia na účely získania pracovných miest pre zamestnancov v produktívnom veku a bude využívať odchody do dôchodku na základe predbežných rokovaní so zamestnancami v dôchodkovom veku.
2. Zamestnávateľ je povinný pravidelne (najmenej raz za rok) prerokúvať s odborovým orgánom a zástupcom zamestnancov na ochranu práce, organizáciu práce v noci. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom pracujúcim v noci podmienky z hľadiska BOZP rovnocenné so zamestnancami, ktorí pracujú v dennej zmene.

3. Odstupné

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

a) jeho jedného funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3.2 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu

spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho jednému funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- e) päťnásobku jeho funkčného platu určeného v platovom dekréte, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

4. Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru, po vzniku nároku na starobný dôchodok (po priznaní Sociálnou poisťovňou) alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vypláti odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca to znamená odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

5. Jubilejná odmena

5.1 Zamestnávateľ podľa §20 ods.)c Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu. Nárok na odmenu vznikne zamestnancovi v prípade ak jeho pracovný pomer k zamestnávateľovi ku dňu výročia trval najmenej 3 roky.

5.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov veku. Výška odmeny za záslužnú prácu sa stanoví podľa dĺžky pracovného pomeru nasledovne:

- nad 10 do 15 rokov v sume 100,-€
- nad 15 do 20 rokov v sume 200,-€
- nad 20 do 25 rokov v sume 300,-€
- nad 25 rokov v sume 500,-€

Odmena sa poskytne zamestnancovi za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru 10 rokov ku dňu životného jubilea.

6. Zamestnávateľ podľa § 47 ods. 4 ZP, bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch dvakrát ročne (k 30.06. a k 31.12.).
7. Zamestnávateľ bude písomne poskytovať ZOOZ OUI informáciu o nových alebo neobsadených miestach a o pracovných miestach na dobu určitú a operatívne ju zverejní na webovej stránke OUI Mojmírovce.
8. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
9. Výmera dovolenky zamestnancov na rok 2021 sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce. Tento týždeň dovolenky umožní zamestnávateľ čerpať najdlhšie do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
10. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení, určeného s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu na úrovni ZO tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
11. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie a prehlbovanie kvalifikácie podľa ekonomických možností v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140 a § 153 Zákonníka práce. Účasť na vzdelávaní, ktoré je v súlade s potrebou zamestnávateľa, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
13. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi už od prvého dňa PN náhradu príjmu vo výške 80% z denného vymeriavacieho základu. Náhrada príjmu bude vyplatená v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej PN zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
14. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100,- €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Š T V R T Á Č A S Ť

Závázky, práca a povinnosti zmluvných strán v oblasti odmeňovania

Článok 13

Platové podmienky

1. Pri zaradovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Podľa nariadenia vlády SR č. 388/2018 z 12.decembra 2018 , ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Pri zaradovaní pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov bude zamestnávateľ postupovať podľa Zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe s prevahou remeselnej práce a pre nepedagogických zamestnancov s prevahou duševnej práce do 14 platového stupňa. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa určeného podľa započítanej praxe.

Článok 14

Výplata mzdy

1. Výplata mzdy sa realizuje jedenkrát mesačne, najneskôr k 10.dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil a nahlásil v mzdovej učtárni.

Článok 15

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2021 najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej DDS).
2. Určená výška platenia príspevkov zamestnávateľa na DDS, ktorú zamestnávateľ uzatvoril v zamestnávateľských zmluvách s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS a prispieva si minimálne 5,- € mesačne platiť a odvádzať mesačne príspevok na DDS za zmluvných podmienok v sume 10,- €.

P I A T A Č A S Ť

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 16

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 - a) povinný prídely vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
 - b) ďalší prídely vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 17

Použitie sociálneho fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o sociálnom fonde, zákona o dani z príjmov a ďalšie právne predpisy.
2. O použití sociálneho fondu spolurozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia podľa Zásad použitia sociálneho fondu (príloha B tejto KZ).

Článok 18

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci:
 - a) Zamestnávateľ zabezpečí, aby zamestnancom OUI boli pridelené ochranné pracovné prostriedky podľa platných predpisov a Súboru pokynov a nariadení k zabezpečovaniu zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
 - b) Zamestnávateľ zabezpečí vhodné pracovné podmienky (svetlo, teplo, hygiena, a pod.) tak, aby na pracoviskách zodpovedali nariadeniu vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných podmienkach na pracovisku a zákonu č. 355/2007 Z. z. ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
2. Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vrátane jeho zmien a doplnkov umožní preventívne lekárske prehliadky v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom stravovanie v jedálni OUI v Mojmirovciach a bude naň finančne prispievať zo sociálneho fondu sumou 0,50 € na jedno hlavné jedlo. Zamestnancom na základe lekárskeho potvrdenia o predpísanej diéte, zabezpečí náhradné stravovanie.

Š I E S T A Č A S Ť

Záver

Článok 19

Záverečné ustanovenia

1. Kontrolu plnenia KZ vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto kolektívna zmluva je záväzná aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
4. KZ sa uzatvára na dobu kalendárneho roka. Jej platnosť sa začína dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť nadobúda dňom 1. januára 2021 a platí do 31.12.2021. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákolvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu Rady ZOOZ OUI.
6. Súčasťou tejto KZ sú prílohy:
 - A. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021
 - B. Zásady použitia sociálneho fondu na rok 2021

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Mojmírovciach 23.12.2020

Justína Andrušková predsedníčka ZOOZ OUI Mojmírovce

PaedDr. Janka Stoláriková riaditeľka OUI Mojmírovce

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na r.2021

- | | |
|--|---------|
| • povinný prídelen vo výške 1% | 4740,35 |
| • zostatok SF z predchádzajúceho roka 2020 | 727,37 |
| • ďalší príjem do výšky 0,25 % podľa § 3 ods.1 b)
zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde | 1185,09 |

Spolu: **6652,81** EUR

2. Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2021

- | | |
|--|---------|
| • stravovanie (0,50 EUR na 1 hlavné jedlo) | 3000,00 |
| • darčekové poukážky za I. polrok 2021 | 1826,00 |
| • darčekové poukážky za II. polrok 2021 | 1826,00 |

Spolu: **6652,00** EUR

V Mojmírovciach, 23.12.2020

.....
za OOP OUI Mojmírovce

.....
PaedDr. Jana Stoláriková
riaditeľka OUI

Príloha: B

Zásady pre použitie sociálneho fondu

Článok 1.

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú použitie, podmienky čerpania a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa. Príspevok sa poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere a zamestnancom na rodičovskej dovolenke.

Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom, na tvorbe a použití sociálneho fondu.

2. Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte zamestnávateľa č. ú. 7000098601/8180

IBAN: SK64 8180 0000 0070 0009 8601. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú v sume určenej v rekapitulácii výpočtu miezd za predchádzajúci mesiac a to do 15 dňa v mesiaci.

Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

4. Nevyčerpané finančné prostriedky v danom roku prechádzajú do ďalšieho obdobia.

Článok 2.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Zo SF sa platí príspevok k stravnému v školskej jedálni v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnanca školy
2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytuje zamestnancom formou darčkových poukážok, ktoré sa zamestnancom poskytujú 2 krát do roka a to v júni a novembri. Jedna darčeková poukážka má hodnotu 5,00€. Podmienky počtu poskytnutých darčkových poukážok zamestnancom upravuje Vnútropodniková smernica na prideľovanie darčkových poukážok zamestnancom OUI č.42013 zo dňa 31.5.2013

V Mojmírovciach 23.12.2020

.....

Justína Andrušková

predseda ZO OZ

.....

PaedDr. Janka Stoláriková

riaditeľka OUI