

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2012

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 2. 2. 2012 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Liečebno – výchovnom sanatóriu, 930 40 Čakany 7, zastúpenou , Mgr. Moravčíkovou Danušou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 4.01.2006

a

Liečebno- výchovným sanatóriom v Čakanoch, IČO : 014478, zastúpenou Mgr. Renátou Némethovou, riaditeľkou zariadenia.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna dohoda je uzatvorená v súlade s § 49 zákona č.313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len „ zákon „). Kolektívna dohoda je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených § 1 ods.1 písm. a) až k) zákona.
2. Cieľom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania na rok 2012.
3. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní a cieľom uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.
4. Kolektívna zmluva uzatvorená podľa § 53 zákona je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.
5. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
6. 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 a prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

7. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. februára 2012 a končí sa dňom 31. decembra 2012, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Čl. 2

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, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Čl. 3

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2017

Čl. 4

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 podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. KZ bude dostupná v zborovni LVS. Prílohou bude prezenčná listina, svojím podpisom potvrdí zamestnanec, oboznámenie sa s jej obsahom.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47, ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Čl.5

Podmienky zamestnania

Pracovný čas

1. V zmysle KZVS II. 1, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok je pracovný čas zamestnanca 37 a ½ hodiny týždenne, bez prestávok v práci, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne, bez prestávok v práci.
2. Podľa platných predpisov u pedagogických pracovníkov sa za odpracovanie 37,5 hodinového pracovného týždňa považuje:
 - učitelia ZŠ – 22 hodín priamej týždennej vzdelávacej činnosti v 1 ročníku
 - učitelia ZŠ - 23 hodín priamej týždennej vzdelávacej činnosti v 2. ,3. a 4. ročníku
 - vychovávatelia – 27 hodín priamej týždennej výchovnej činnosti

Ostatný čas do 37,5 hodín sa plní na : prípravu na výchovnú činnosť, mimoškolskú činnosť, účasť na poradách, účasť na MZ, účasť na hospitácií, vedenie agendy – vreckové dieťaťa, skrášľovanie pracovného prostredia, zhotovovanie učebných pomôcok.

3. U ostatných pracovníkov o rozvrhnutí pracovného času rozhoduje riaditeľka LVS po prerokovaní so ZO OZ .
4. Zamestnávateľ bude dodržiavať pracovný poriadok vydaný 2.01.2010.

Čl. 6

Dovolenka a pracovné voľno

1. V zmysle KZVS bod II. 2, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2. Zamestnanci LVS čerpajú dovolenku podľa Plánu dovoleníek.

- učitelia ZŠ budú čerpať v čase hlavných prázdnin 35 pracovných dní dovolenky.
- vychovávatelia budú čerpať v čase hlavných prázdnin 35 pracovných dní dovolenky.
- vedúci zamestnanci si čerpajú v čase hlavných prázdnin 30 – 35 pracovných dní dovolenky (samozrejme podľa potreby školy)
- nepedagogickí pracovníci si budú čerpať v čase hlavných prázdnin 20 dní dovolenky.

3. Nevyčerpaná dovolenka sa nebude preplácať.

5. Pracovné voľno :

- ak pracovník nemôže vykonávať prácu z dôležitých dôvodov , týkajúcich sa jeho osoby, poskytne mu organizácia 3 dni pracovného voľna v zmysle. Pracovné voľno sa bude poskytovať bez náhrady mzdy.
- pracovník je povinný včas dokladovať svoju neprítomnosť v práci mzdovej účtárni (dovolenka, študijné voľno a pod..)
- pedagogickým a odborným pracovníkom môže riaditeľka poskytnúť študijné voľno s nárokom na mzdu v rozsahu najviac 5 pracovných dní v roku. Toto voľno sa čerpá počas prázdnin alebo neprítomnosti detí v LVS z iných dôvodov. Títo pracovníci sú povinní počas študijného voľna pripravovať podklady pre metodické združenie, ktoré následne predložia riaditeľke LVS na schválenie. Vypracované témy, pripravené prezentácie a iné. S výsledkami svojej práce budú oboznamovať svojich kolegov na najbližšom metodickom združení.

Čl. 7

Výplata mzdy a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 7. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe uzatvorenej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, časť mzdy určenú zamestnancom poukazovať na účet, ktorý si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. ZP)

Čl. 8

Príplatok za zmennosť osobné príplatky

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmennosť v sume najmenej 2,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 zákona o odmeňovaní.
2. 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 2 určiť pevnou sumou, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
4. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok *počas kalendárneho roka* len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
5. Dôvody na odobratie osobného príplatku
 - a. pravidelné neskoré príchody do zamestnania,
 - b. neospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní,
 - c. neplnenie si povinností, ktoré vyplývajú z pracovnej náplne zamestnanca,
 - d. porušenie pracovnej disciplíny,
 - e. ak je na zamestnanca podaná sťažnosť, ktorá sa zároveň aj potvrdí.

Čl.9

Príplatok za riadenie

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na výške príplatku za riadenie v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa pričom dodržiava §8 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov.

Iveta Borsová – vedúca výchovy

Nagyová Gertrúda - hospodárka

Olgyaiová Blanka – vedúca školskej jedálne

Čl.10

Príplatky

1. Zamestnancovi prislúcha za hodinu nočnej práce príplatok vo výške 25% priemerného hodinového zárobku.

2. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok vo výške 30% priemerného hodinového zárobku.

Čl.11

Jubilejné odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu pri príležitosti jubilea 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 49 ods. 1 zákona vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

Čl.12

Odstupné a odchodné

Zamestnancom bude vyplatené odchodné a odstupné podľa § 76 ZP a platnej KZ vyššieho stupňa.

Čl.13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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

Čl.14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú (priamu) mieru vyučovania resp. výchovnej

povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č.422/2009 Z.z. a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení MŠ SR č.1166/1992-12. Po dohode so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. Pedagogickí pracovníci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin.

2. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

Čl.15

Záväzky zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2012, ktoré im bolo určené.

Čl.16

Skončenie pracovného pomeru

1. So žiadnym pracovníkom nemôže byť rozviazaný pracovný pomer výpoveďou, pokiaľ to odporuje ZP.
2. Počas výpovednej doby má pracovník nárok na voľno, najviac jeden poldeň za každý týždeň výpovednej doby, s náhradou mzdy.
3. Organizácia je povinná v zmysle § 74 ods.1 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom vopred prerokovať so ZO OZ.
4. Zmluvné strany v odôvodnených prípadoch nepripustia, aby bola daná výpoveď obidvom manželom, ktorí sú zamestnaní v LVS z organizačných dôvodov.
5. Pri výpovediach z organizačných dôvodov bude zamestnávateľ brať do úvahy počet odpracovaných rokov v organizácii, sociálne pomery zamestnanca, ktoré sú najmä :
 - je živiteľom rodiny, je osamelý alebo sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov
 - má nezamestnaného partnera, resp. dlhodobo chorého
 - je vo veku tri roky a menej pred nadobudnutím starobného dôchodku
 - má zhoršený zdravotný stav, najmä ak sa tak stalo z titulu výkonu svojho povolania v šk.zariadení.

6. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ prednostne uvoľňovať nekvalifikovaných pracovníkov, pracovníkov už v dôchodkovom veku a pracovníkov, ktorí spĺňajú podmienky pre predčasný dôchodok.

Čl.17

Okamžité skončenie pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer podľa § 68 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce
 - a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
 - b) porušil závažne pracovnú disciplínu – čo v LVS značí , preukázateľné požitie alkoholických nápojov na pracovisku počas pracovnej doby , ale aj mimo pracovnej doby,
 - c) krádež na pracovisku - preukázaná

Čl.18

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčky udržiavať v zmysle platných noriem.
3. Pracovníkovi sa poskytne pracovné voľno podľa § 141 ods. 2 Zákonníka práce pri dôležitej osobnej prekážke v práci

a.) vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

Zamestnancovi sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas , najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné absolvovať mimo pracovného času.

Zamestnávateľ poskytne aj ďalšie pracovné voľno zamestnancovi nad ustanovený limit siedmich dní, ale už bez náhrady mzdy.

b.) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie. Pri tejto prekážke v práci je zamestnávateľ i naďalej povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak uvedené úkony nebolo

- možné vykonať mimo pracovného času. Zamestnávateľ poskytne aj ďalšie pracovné voľno zamestnancovi nad uvedený limit, ale už bez náhrady mzdy.
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Pracovné voľno sa poskytne zamestnancovi na nevyhnutne potrebný čas najviac na desať dní v kalendárnom roku.

Pri rovnomernom rozvrhnutom pracovnom čase s týždenným fondom pracovného času 37,5 hod. ako aj pri nerovnomernom rozvrhnutom pracovnom čase za jeden pracovný deň sa považuje priemerný denný pracovný čas.

3. Pracovné úrazy budú odškodnené podľa platných predpisov.

Čl. 19

Ochrana materstva

1. Na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak ich nebude možné vykonať mimo pracovného času, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnankyni pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas. Na túto prekážku v práci sa nevzťahuje vyššie ustanovený limit siedmich dní pracovného voľna.
2. Každá žena má nárok po predložení lekárskeho potvrdenia udávajúceho predpokladaný dátum pôrodu na materskú dovolenku a zvláštne zaobchádzanie počas tehotenstva v zmysle príslušných predpisov.
3. Výpoveďou môže organizácia rozviazať pracovný pomer s tehotnou pracovníčkou a s pracovníčkou trvale sa starajúcou o dieťa mladšie ako 3 roky len celkom výnimočne v prípadoch uvedených v príslušnom zákone v ZP.

Čl. 20

Stravovanie

1. Zamestnanci LVS majú nárok stravovať sa v školskej jedálni.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja(ak je voda nezávadná, tiež sa považuje za vhodný nápoj) v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
4. 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 (3,80 €), v trvaní 12 – 18 hodín (5,70€), nad 18 hodín (8,80€) podľa zákona a cestovných náhradách č.533/2010 Z.z. v znení neskorších predpisov.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,15€ na jedno hlavné jedlo.
6. Bod 1. však neznamená povinnosť stravovať sa.

Čl.21

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Čl.22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ bude podporovať prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Čl.23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Riaditeľka LVS ustanoví bezpečnostného technika, ktorého úlohou bude v plnej miere zabezpečovať BOZP v LVS - v súčasnosti túto úlohu plní Ing. Marta Szucs Gaál - kvalifikovaný BOZP technik.
2. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 8a až 8f zákona NR SR je č.330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel bude vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
3. Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- ❖ vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- ❖ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosti, vyžadovať a kontrolovať ich dodržanie,
- ❖ 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 inými predpismi na zaistenie BOZP,
- ❖ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- ❖ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- ❖ vykonávať 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,
- ❖ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- ❖ dbať o to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom sa bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Čl. 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľ.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - ❖ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP – formou školení organizovaných bezpečnostným technikom – Ing. Marta Szucs Gaál.
 - ❖ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať.
 - ❖ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - ❖ 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 a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Tretia časť

Čl.25

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k zmene KZ (časť zmena KZ ods.1)
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v časti zmena KZ ods.1 môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky riešenia kolektívneho sporu ,tj. a výluku, 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.

Čl.26

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ 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 jeho doručenia zmluvnej strane.

Čl.27

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 y neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

Čl.28

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 :

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 11 ZVS)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (§ 87 ods.1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods.2 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu podmienok práce nadčas (§ 97 ods.10 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) **informovať odborovú organizáciu najmä :**

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods.1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvode prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods.1 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov , s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe , počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - kritéria na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods.2 ZP)
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§74 ods.4 ZP)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods.7 ZP)
- o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods.4 ZP)
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2010, ktoré určil zriaďovateľ, ako aj jeho zmenách
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl.SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods.2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ods.1 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze (§ 198 ods.2 ZP)
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§233 ods.1 písm. e) ZP)
- umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSV a R SR a OZ PšaV č.j. 3790/97 –III /11 zo dňa 1.12.1997,najmä
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods.1 ZP)
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

Čl.29

Sociálny fond

Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, upravuje tvorbu, používanie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu, ktorý je určený na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, na regeneráciu pracovnej sily.

Čl.30

Tvorba fondu

Celkový prídel do sociálneho fondu tvorí:

- a) povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplaty za kalendárny rok.

Čl.31

Použitie a čerpanie fondu

1. Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na stravu zamestnancom LVS vo výške 0,15 € na jeden odobratý obed.
2. Na regeneráciu pracovnej sily formou jednorazového príspevku ku Dňu učiteľov.
3. Na regeneráciu pracovnej sily formou kolektívneho kultúrno – poznávacieho zájazdu .
4. Podmienky čerpania sociálneho fondu zostavuje zamestnávateľ spolu so ZO OZ pri LVS Čakany.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ pri LVS Čakany.
6. Nevyčerpané finančné prostriedky zo sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho roka.

Čl.32

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie záväzkov prijatých v KZ a dodržanie v nej dohodnutých podmienok bude kontrolované zmluvnými stranami 1 x ročne. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenia KZ.

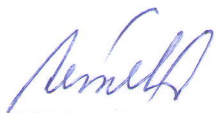
Doplnok č. 1 ku KZ na rok 2012.

Týmto doplnkom sa ruší platnosť čl. 21 KZ z r. 2011.

2. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2012, nadobúda účinnosť 2. Februára 2012 a končí 31.decembra 2012.

3. KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane 1 exemplár.

V Čakanoch dňa 2. 2. 2012



Mgr. Renáta Némethová
riaditeľka LVS v Čakanoch



Mgr. Moravčíková Danuše
predseda ZO OZ v Čakanoch