

MESTO ROŽŇAVA

Kolektívna zmluva na rok 2019- 2021

uzatvorená medzi

Mestom Rožňava v zastúpení primátorom mesta Michalom Domikom a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na
Slovensku pri Materskej škole ul. Štítnická Rožňava
vzastúpení predsedom
Hildegardou Támárovou

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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2/b stanov odborovej organizácie. Výbor splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Hildegardu Támárovú, predsedu odborovej organizácie.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločne označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Zmluvne strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru a dohodách o pracovnej činnosti.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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 „dodatok“ ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznamovanie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi OZ v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. 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 §-47 ods.2 ZP

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Príplatky, náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmennosť vo výške 1,3%-10,00% platovej tarify 1.plat.stupňa prvej platovej triedy.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa príplatok v súlade s legislatívou.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa.
4. Na základe schváleného Ročného plánu kontinuálneho vzdelávania pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehľbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.
5. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení v mesiaci jún /zahrnutý do výplaty za mesiac máj/ vo výške 200 EUR zamestnancom, ktorým pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa trvá k 30.04. príslušného roku nepretržite viac ako 2 roky.
7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december / zahrnutý do výplaty za mesiac november/ vo výške 400 EUR zamestnancom, ktorým pracovnoprávny vzťah u zamestnávateľa trvá k 31.10. nepretržite viac ako 4 roky.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom s trvalým pracovným pomerom finančný príspevok na regeneráciu pracovných síl vo výške 200 EUR raz ročne.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pri pracovných jubileách finančný dar takto:
 - pri prac.jubileu 20 rokov odpracovaných u zamestnávateľa vo výške 30 eur
 - pri prac.jubileu 25 rokov odpracovaných u zamestnávateľa vo výške 50 eur
 - pri prac.jubileu 30 rokov odpracovaných u zamestnávateľa vo výške 80 eur
 - pri prac.jubileu 35,40,45 rokov odpracovaných u zamestnávateľa vo výške 100 eur

Článok 8

Odmeny

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za

- a) kvalitné vykonanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy, prípadne aj ucelenej etapy

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec vrátane výšky navrhovanej odmeny. K návrhu je potrebný súhlas ZO- k pečiatke ZO sa pripojí podpis predsedu a úsekového dôverníka.

Článok 9

Výplata platu a zrážky z platu

- 1 Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2 Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 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:0099626176-0900, vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.
- 4 Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

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) Zákonníka práce odstupné nad rozsah vyššej Kolektívnej zmluvy vo výške:
 - a) troch funkčných platov, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru alebo mu bolo oznámené že sním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, a ak má odpracovaných najmenej 5 rokov u zamestnávateľa,
 - b) jeden funkčný plat, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer dohodou v mesiaci, v ktorom mu bola doručená výpoveď z pracovného pomeru, alebo mu bolo oznámené, že sním bude skončený pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, a ak má odpracovaných menej ako 5 rokov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.6 Zákonníka práce nasledovne:

- v sume 2 funkčných platov do 1 roka od nadobudnutia nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne.

V prípade, že je výchovno- vzdelávací proces prerušený zo závažných organizačných alebo prevádzkových dôvodov, napr. z dôvodu vysokého výskytu chrípkových ochorení resp. iných respiračných ochorení, z dôvodu prerušenia dodávky elektrickej energie, prípadne plynu, z dôvodu mimoriadnej havárie, z dôvodu nepriaznivých poveternostných podmienok a pod. zamestnávateľ postupuje podľa § 142, ods. 3 Zákonníka práce nasledovne: pracovníci predškolského zariadenia sa budú zdržiavať mimo pracoviska školy a venovať sa seba vzdelávacej činnosti. Počas uzatvorenia predškolského zariadenia bude zamestnancom vyplácaná priemerná mzda. Táto dohoda platí pre všetkých zamestnancov predškolského zariadenia. V prípade uzatvorenia všetkých MŠ na viac dní /1deň práca doma, 2dni MZ, 2dni dovolenka/ V prípade uzatvorenia jednej MŠ v mesiaci/ práca doma na 1 deň/.

Článok 12

Dovolenka na zotavovanie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov.
- 2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Pracovné voľno (1 deň) s náhradou mzdy bude poskytnuté všetkým zamestnancom raz polročne na regeneráciu pracovných síl.

TRETI A ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, 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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol o ich kolektívnom spore.

Článok 15

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 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 týmto 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 16

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. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a.) jednu miestnosť v priestoroch materskej školy/MŠ Ul.kyjevská/, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárny orgán,
- b.) rokováciu miestnosť za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predsedovi ZO : 1deň
v mesiaci

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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 (§ 240 ods. 8 ZP)
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ)
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§111 ods. 1 Z
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods.4 ZP) -určenie podmienok poskytnutie prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде)
- pri zmene osobného príplatku, výšky odmien zamestnancov (návrh schvaľuje predseda s podpisom a pečiatkou ZO a podpisom úsekového dôverníka).

b) informovať odborovú organizáciu :

ak má dôjsť k prechodu práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch o

- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

- dôvode prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 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), pri hromadnom prepúšťaní (§ 73 ods.2)
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§229 ods. 1,2 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou :

opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)

opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov(73 ods. 2 ZP),
-výpovede alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (74 ods. 1 ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153ZP),
- 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)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (237 ods.2 písm. b/ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písm. e/ 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 (

Článok 18

Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu soc. mieru z jej strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Zamestnávateľ bude štvrťročne prekladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 19

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona , č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení zákona (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje, sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov 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 sa zaväzuje :

- a/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
- d/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g/** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/** poskytovať zamestnancom finančný príspevok na nákup osobných ochranných pracovných prostriedkov, ak pracujú v prostredí, v ktorom obuv a odev podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP). Osobné ochranné pracovné prostriedky musia spĺňať požiadavky v zmysle Nariadenie vlády č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- i/** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

- j/** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l/** vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m/** kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
- n/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa
- Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce,
 - kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňuje sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenia' závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu
 - zúčastňovať sa na rokovaníach v otázkach BOZP.
- 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 nariadenia Vlády SR č.395/2006 Z. z. o Minimálnych požiadavkách na ochranné pracovné prostriedky.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

- Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať zmysle platných noriem,
- Po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov (podľa zásad soc. fondu).
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu od 1.dňa do

10.dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

1. ZO zabezpečí rekondičné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa zvýhodnenej ponuky.
2. Zamestnávateľ po dohode so ZO podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rod. príslušníkov 1-2 dňové relaxačné pobyty.
3. Zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu zabezpečí poskytovanie príspevku na zájazdy, nákup vstupeniek na kultúrne a športové akcie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Článok 23

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
3. Zamestnávateľ v prípade prerušenia prevádzky Š J poskytne zamestnancom náhradné stravovanie prostredníctvom gastrolístkov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo soc. fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o soc. fonde v zn. neskorších predpisov v sume 0.10 EUR na jedno hlavne jedlo.

Článok 24

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 prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).

Článok 25

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1, bod 1 a 2 zákona č. 152/ 94 Z. z. o soc. fonde/d'alej len zákon/.

Povinný prídel je minimálne 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Ďalším prídelom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa „**Zásad čerpania sociálneho fondu**“.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie sumou 2% z objemu funkčného platu zamestnanca. Príspevok sa neposkytuje zamestnancom, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, výsluhový dôchodok, predčasný dôchodok, ďalej zamestnancom v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ktorých platové nároky sú financované zo získaných grantov a projektov zo štátneho rozpočtu, štátnych fondov a európskych fondov.

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňa 21.1.2019

V Rožňave dňa

Za ZO OZ PŠaV
Hildegarda Támárová
predseda ZO

Za Mesto Rožňava
Michal Domik
primátor mesta