

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2019

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 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 Zákoník 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.

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.

DRUHÁ ČASŤ

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

dotatku, 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, nároky a práva zamestnancov

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 hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - d. organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti,
 - e. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
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 pracovnoprávných 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. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné nasledovne: (a -firma sa ruší, b – je nadbytočný)
 - a. v sume rovnajúcej sa šiestim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - b. v sume rovnajúcej sa siedmim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - c. v sume rovnajúcej sa piatim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní jedného mesiaca výpovednej doby,
 - d. v sume rovnajúcej sa šiestim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní jedného mesiaca výpovednej doby,
 - e. v sume rovnajúcej sa štyrom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní dvoch mesiacov výpovednej doby,
 - f. v sume rovnajúcej sa piatim funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní dvoch mesiacov výpovednej doby,

- g. v sume rovnajúcej sa trom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní troch mesiacov výpovednej doby,
 - h. v sume rovnajúcej sa štyrom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní troch mesiacov výpovednej doby.
-
- 4. Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok (po priznaní Sociálnou poisťovňou) alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

 - 5. 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.

 - 6. 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 60 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 5 rokov.

 - 7. Zamestnávateľ podľa § 47 ods. 4 ZP, bude predkladať odborovej organizácii správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch dvakrát ročne (stav k 30.6. a k 31.12.).

8. Zamestnávateľ bude písomne poskytovať ZOOZ OUI informáciu o nových alebo neobsadených miestach a o pracovných miestach na určitý čas a operatívne ju zverejní.

9. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

10. Výmera dovolenky zamestnancov na rok 2019 sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce. Tento týždeň dovolenky umožní zamestnávateľ čerpať najdlhšie do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

11. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek, 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 určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

12. 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.

13. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie a prehľbovanie 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.

14. Zamestnávateľ za člena komisie pri výberovom konaní na obsadenie pracovných miest ustanoví jedného zástupcu odborovej organizácie v súlade so Zásadami výberového konania na obsadenie pracovných miest učiteľov a vedúcich zamestnancov OUI.

Š T V R T Á Č A S Ť

Záväzky, 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. 317/2009 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.

3. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si osobne určil a nahlásil v mzdovej učitárni.

Článok 15

Ďalšie finančné náležitosti

1. Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie (poistenie) vo výške 2% z vymeriavacieho základu zamestnancov.
2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) zamestnancov bude vo výške 10,00 € mesačne.
3. 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.

PIATA ČASŤ

Sociálny fond a starostlivosť o zamestnancov

Článok 16

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

- a) povinný príděl vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
- b) ďalší príděl 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 Mojmírovciach a bude naň finančne prispievať zo sociálneho fondu sumou 0,13 € 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 2019 a platí do 31.12.2019. 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 ktorákoľvek 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 2019

B. Zásady použitia sociálneho fondu na rok 2019

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

V Mojmírovciach 21.12.2018

Justína Andrušková predsedníčka ZOOZ OUI Mojmírovce

PaedDr. Janka Stoláriková riaditeľka OUI Mojmírovce

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2019

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na r.2019

• povinný prídely vo výške 1%	4387,00 EUR
• zostatok SF z predchádzajúceho roka 2018	991,75 EUR
• ďalší príjem do výšky 0,25 % podľa § 3 ods.1 b) zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde	1096,77 EUR

Spolu: 6475,52EUR

2. Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2019

• stravovanie (0,13 EUR na 1 hlavné jedlo)	600,00 EUR
• darčekové poukážky za I. polrok 2019	2.800,00 EUR
• darčekové poukážky za II. polrok 2019	2.800,00 EUR

Spolu: 6.200,00 EUR

V Mojmírovciach, 21.12.2018

.....
za OOP OUI Mojmírovce

.....
PaedDr. Jana Stoláriková
riadiateľka OUI

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 prídeltu 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 0,13 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnanca školy

2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytuje zamestnancom formou darčekových 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 darčekových poukážok zamestnancom upravuje Vnútropodniková smernica na pridelovanie darčekových poukážok zamestnancom OUI č.42013 zo dňa 31.5.2013

V Mojmírovciach 21.12.2018

.....
Justína Andrušková

predseda ZO OZ

.....
PaedDr.Janka Stoláriková

riaditeľka OUI