

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA ODBOROVÉHO ZVÄZU
pri Strednej priemyselnej škole stavebnej Oskara Winklera -
- Winkler Oszkár Építőipari Szakközépiskola Lučenec

**Stredná priemyselná škola stavebná Oskara Winklera -
- Winkler Oszkár Építőipari Szakközépiskola Lučenec**
B. Němcovej 1, 984 15 L U Č E N E C

Kolektívna zmluva na rok 2011

**Zásady pre tvorbu a použitie
sociálneho fondu**

L U Č E N E C
2011

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 25. januára 2011 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej priemyselnej škole stavebnej Oskara Winklera - Winkler Oszkár Építőipari Szakközépiskola Lučenec, B. Němcovej 1, 984 15 Lučenec

zastúpenou Ing. Karolom Klinckom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy podľa čl 3 ods. 5 stanov ZO a na základe plnomocenstva zo dňa 1.9.2002

a

Strednou priemyselnou školou stavebnou Oskara Winklera - Winkler Oszkár Építőipari Szakközépiskola, so sídlom v Lučenci, B. Němcovej 1 - IČO 00161560

zastúpenou Mgr. Ladislavom Víkorom – riaditeľom školy
/ďalej zamestnávateľom/ nasledovne :

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 a podľa článku 5 ods.7 prvá veta stanov Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku.

(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 označenia zákona o výkone prác vo verejnom záujme skratka "ZVP", namiesto označovania zákona o odmeňovaní prác vo verejnom záujme skratka „ZVO“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2011 skratka "KD".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) 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 o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom :

25. januára 2011 a končí dňom **31. decembra 2014**,

pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne. Prípadné zmeny počas platnosti KZ vyplývajúce z legislatívy budú spracované formou písomných dodatkov.

Článok 4

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. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. 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 § 41 ods.1 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Podmienky zamestnania, dovolenka na zotavenie

(1) Pracovný čas zamestnanca sa skraca na **37 a ½ hodiny týždenne**.

(2) Výmera dovolenky sa predĺži nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o **dva týždne**.

a) v zmysle KZVS, bod II. 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 3, predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň.

b) zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2011 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o **jeden týždeň**.

c) učiteľom vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľom materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrom odbornej výchovy a vychovávateľom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 3 ZP o **dva týždne** v prípade zmeny § 103 ods. 3 Zákonníka práce, ktorým sa umožní priaznivejšia úprava, aj nad rozsah ustanovený v odseku 3.

(3) Zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v zmysle zákona o odmeňovaní budú zmluvné strany v zmysle KZ vyššieho stupňa vyjednávať v máji 2011.

(4) Organizácia je povinná poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno (dovolenku) aj mimo hlavných prázdnin na riešenie dôležitých rodinných záležitostí, resp. zo zdravotných dôvodov, napr. ak sa zamestnanec zúčastní liečenia. V priebehu školského roka má zamestnanec právo vyčerpať **2 dni** dovolenky na riešenie **dôležitých rodinných záležitostí** mimo dôvodov uvedených v ZP. Zamestnanec vopred s odôvodnením čerpania dovolenky požiada vedenie školy o vyjadrenie. V závere školského roka prípadne na začiatku školského roka môže zamestnanec požiadať o **3 dni mimoriadnej dovolenky**, v prípade, ak mu to umožňujú jeho pracovné povinnosti t.j. nemá povinnosti vyplývajúce z triednictva, klasifikácie a iné. Vedenie školy si vyhradzuje právo rozhodnúť o nároku na čerpanie tejto dovolenky, o ktorú zamestnanec požiada písomne.

(5) Podľa konkrétnych podmienok školy umožniť pedagogickým zamestnancom v rámci uvedeného týždenného pracovného času tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase vianočných, veľkonočných alebo iných vedľajších prázdnin. Zamestnanec tvorivo pracuje v knižnici, je na konzultáciách v podnikoch a rôznych inštitúciách, a tak sa snaží skĺbiť teoretické vedomosti s praxou a tieto uplatňovať pri vyučovaní svojich predmetov.

Článok 8 Príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ak to umožňuje ustanovenie § 10 ZVO, - zamestnancovi školy ktorý si riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume **minimálne 6%** platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, v prípade, že to schválené finančné prostriedky rozpočtu školy na r. 2011 umožnia.

(2) Riaditeľ školy pri priznávaní diferencuje podľa „Kritérií na priznanie osobného príplatku pedagogickým i nepedagogickým zamestnancom“ (príloha KZ). Tieto kritériá sa na začiatku školského roka prehodnotia a spresnia podľa konkrétnych potrieb školy.

(3) Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku a v prípade, že rozpočtom určené mzdové prostriedky na rok 2011 neumožnia vyplácanie odmien.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri **životnom jubileu 50 rokov** veku vo výške jeho funkčného platu.

(5) Mimoriadne odmeny sa poskytnú zamestnancom podľa možnosti rozpočtu na rok 2011 podľa kritérií prerokovaných s výborom OZ PŠaV.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú: 11491378/0900, vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25 dňa v mesiaci a na účet odborovej organizácie č.ú: 4008013947/7500, vo výške 0,55% vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

(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) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení - § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP, /ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha/ v zmysle bodu II.ods.4 KD, právny nárok na zvýšené odstupné nad zákonný nárok, a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods.2 tohto článku.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) ZP pred začatím plynutia výpovednej doby odstupné, a to vo výške:

a) najmenej **troch** funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa **menej ako päť rokov** a rozviaže pracovný pomer dohodou,

b) najmenej **štyroch** funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa **viac ako päť rokov** a rozviaže pracovný pomer dohodou,

c) zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 písm. a) ZP a ktorí budú vykonávať práce spojené s likvidáciou zamestnávateľa, vyplatí odstupné vo výške podľa bodu a) alebo bodu b),

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na **starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu** rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne po splnení zákonných podmienok odchodné v sume jeho **dvoch funkčných plátov** (§ 76 ods. 6 ZP a bod 2 ods. 5 KD).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 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.

Článok 12

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume =332,00 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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 jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 14 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.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 15 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:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ods.2 ZP)
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 11 ZVS)
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.4 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.1 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.2 ZP)
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.10 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie
 - 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
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvode prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) 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 možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 7 ZP)
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviesť
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviesť (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o iných prípadoch rozviesť pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP)
 - o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 234 písm. a) ZP)
 - o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 234 písm. b) ZP)
 - o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2009, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách.
 - o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (P1-04)
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o výkone prác vo verejnom záujme, zákona o odmeňovaní prác vo verejnom záujme a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
 - 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 najmä:
- 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)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 233 ods. 1 písm. a) ZP)
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 233 ods. 1 písm. b) ZP)

- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. c) ZP)
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. d) ZP)
- 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)
- opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných zariadení a sociálnych zariadení zamestnávateľa (§ 233 ods. 1 písm. f) ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. g) ZP)

- d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR 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

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu:

- predseda výboru ZO - podľa potreby
- členovia výboru ZO - podľa potreby
- členovia komisie BOZP - podľa potreby
- členovia ostatných orgánov ZO - podľa potreby
- členovia orgánov OZPŠaV - **10 dní v roku**

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO - 2 dni v roku
- členovia výboru ZO - 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP - 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO - 2 dni v roku
- členovia orgánov OZPŠaV - 2 dni v roku

Článok 16 Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 tejto KZ.

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

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

Článok 17 Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce, a paragrafu 8 a) až 8 f) zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a/** zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
- b/** sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c/** zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
- d/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
- f/** uhradiť mzdu zástupcovi zamestnancov BOZP za čas výkonu kontrolnej činnosti
- g/** uvoľňovať z práce zástupcu zamestnancov BOZP na výkon kontroly BOZP,
- h/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i/** vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k/** poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
- l/** tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m/** vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 18 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a/** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov, prípadne ich sami vyšetrovať
- c/** požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu

d/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) 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.

Článok 19 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

1) V rámci zdravotníckej starostlivosti školy dodržať interval povinných lekárskeho prehliadok zamestnancov.

2) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 20 Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako **4 hodiny**.

(3) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie do výšky **55% hodnoty jedla**, z kalkulácie stravnej jednotky, najviac však do výšky **55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín** podľa zákona o cestovných náhradách.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,27 €** na jedno hlavné jedlo, resp. stravný lístok.

Článok 21 Starostlivosť o bývanie

(1) Zamestnávateľ pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 22 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 pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia. aj prostredníctvom úradu práce.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 23

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje povinným prídedom vo výške **1,00 %** a ďalším prídedom najmenej **0,25 %** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na **doplnkové dôchodkové poistenie** na rok 2009 v priemere najmenej **2%** z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, s výnimkou zamestnancov, ktorých organizácia prijala do **pracovného pomeru s určením skúšobnej doby**.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

(4) Zmluvné strany zamestnancom odporučili individuálne uzatvoriť doplnkové dôchodkové poistenie v poisťovni podľa vlastného výberu.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

1) Doba účinnosti ustanovení článkov 1,2,3 ods.1a2, 4, 6, 11 až 20 ods.1 až ods.3, 21, 22, 23ods.3,4 a 24 sa dohodla odchyľne od článku 3 ods.3 tak, že sa ich účinnosť skončí 31. 12. 2010.

2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

Lučenec, 25. januára 2011

Ing. Karok Klincko
predseda ZO OZ

Mgr. Ladislav Viktor
riaditeľ školy