

Kolektívna zmluva 2011

uzatvorená dňa 31. decembra 2010 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Sídlisko Lúčna, 093 01 Vranov nad Topľou,
zastúpenou *Mgr. Máriou Mačingovou*,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou Lúčna, Námestie Jána Pavla II. 827/26, 093 01 Vranov nad Topľou,
IČO: 37873385,
zastúpenou *PaedDr. Blaženou Matisovou*,
riaditeľkou školy

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenie

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. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 28. 10. 2004, ktorých výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani *Mgr. Máriu Mačingovú*, predsedkyňu ZO OZPS a V. Plnomocnenstvo zo 28. 10. 2004 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“ namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ 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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania 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, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2011. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2011.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to 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

(1) 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 troch rovnopisoch ju doručiť zástupcovi zamestnancov 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. 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 §-u ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí pedag. zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% plat. tarify plat. triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ)

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ)

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7 (§ 21 OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/OVZ).

(6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhrada v zmysle § 21 OVZ.

Článok 8 **Osobný príplatok**

(1) 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 (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).

Článok 9 **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 30. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

Článok 10 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:

- a) 2 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončil pracovný pomer dohodou.
- b) 3 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a skončil pracovný pomer dohodou.
- c) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov (§ 76 ods. ZP a bod. II ods. 5 KD na rok 2010).

Článok 11 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a na životné poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie pre zamestnanca, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s d.d.s. je 2 % zo zúčtovacej mzdy zamestnanca. **Zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu:**

ING-TATRY SYMPATIA

DDS TATRABANKY

WÜSTENROT poisťovňa

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom 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 do platového stupňa.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KD, bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2011 ustanovuje týždenný pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec má v roku 2011 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KD, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o 5 pracovných dní.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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, tj. štrajk 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.

(4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva, alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá i počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, pokiaľ osobitný predpis nestanoví inak.

Článok 16

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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods. 2 tohto 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 330,00 €. 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 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať práva zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP)

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že z príležitosti Dňa učiteľov bude na škole deň osláv pre pedagogických zamestnancov pracovné voľno. Toto voľno bude využité na dôstojné oslavy v duchu tradícií nášho školstva.

Článok 18

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 povinností vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) využiť školský automat, v krajnom prípade telefónnu linku zamestnávateľa,
- b) 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 vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov – zriadenie odborárskych nástenných novín.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto 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)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 8 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia 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 okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b/ ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) *písomne informovať odborovú organizáciu najmä:*

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 15 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- 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 pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)

<ul style="list-style-type: none"> - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,00 € (§ 191 ods. 4 ZP) - 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) - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP) - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP) - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP) - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP)
<p>(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v prípade potreby po vzájomnej dohode.</p>
<p>(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v prípade potreby po vzájomnej dohode.</p>

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

<p>(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.</p>
<p>(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.</p>
<p>(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.</p>

Článok 21

Ochrana práce

<p>(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami (§ 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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.</p>
<p>(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:</p>
<p>a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP</p>
<p>b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie</p>
<p>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</p>
<p>d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií</p>

e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu
f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
h) vypracovať koncepciu politiky BOUP 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 pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie 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
n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari

Článok 22

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: <ul style="list-style-type: none"> 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 a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov e) zúčastňovať sa na rokovaníach 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje: <ul style="list-style-type: none"> a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciok udržiavať v zmysle platných noriem

Článok 24
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách 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 štyri hodiny.

(3) 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 podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(4) 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 0,16 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom, ktorí majú vysunuté pracovisko príspevok na stravovanie (nákup stravných lístkov v hodnote 3,00 €), v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,16 € na jedno hlavné jedlo)

Článok 26
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) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 27
Sociálny fond

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1 %
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 28
Rezortný deň učiteľov

(1) Zmluvné strany sa dohodli na rezortnom dni učiteľov, ktorý pripadá na 28. marca 2011. Tento deň sa nevyučuje a pedagógovia budú mať Slávnostnú pedagogickú radu (umožňuje riaditeľovi udeliť riaditeľské voľno podľa vyhlášky 361/2007 Z.z.

Štvrtá časť

Článok 29 Záverečné ustanovenie

- | |
|---|
| (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári. |
| (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. |

Vo Vranove nad Topľou 31. decembra 2010

Mgr. Mária Mačingová
predsedkyňa ZO OZPŠ a V

PaedDr. Blažena Matisová
riaditeľka školy

Príloha KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenie

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 1636775754/0200. Tvorba SF je 1,25 % z hrubých miezd.

5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s predsedom ZO OZPŠ a V.

6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2011:

zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 852,00 €
povinný príděl vo výške 1,25 % cca	4 500,00 €
Spolu	6 352,00 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2010:

a, stravovanie	1 000,00 €
b, na dopravu do zamestnania a späť	202,00 €
c, sociálna výpomoc nenávratná	0,00 €
d, dary	70,00 €
e, kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť (DÚ)	755,00 €
f, telovýchova	200,00 €
g, rehabilitačný pobyt zamestnancov	3 160,00 €
Spolu	5 387,00 €

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a, Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden obed príspevok vo výške 0,16 €.

b, Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť takto:

5 – 7 km	2,40 €/mesiac
8 – 10 km	3,00 €/mesiac
11 – 13 km	3,70 €/mesiac
14 – 17 km	4,70 €/mesiac
18 – 20 km	5,70 €/mesiac
21 – 25 km	6,70 €/mesiac
26 – 30 km	7,70 €/mesiac
nad 31 km	8,70 €/mesiac

- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok

c, Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, Manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 35,00 €.
2. Pri úmrtí manžela(ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 35,00 €
 - pri 2 deťoch 50,00 €
 - pri 3 deťoch 100,00 €
3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane vo výške: 1/20 vyčíslenej škody od sumy 3 320,00 € do sumy 10 000,00€.

d, Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života vo výške 70,00 €.
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50,00 €.

e, Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOŽP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky do 8,00 €/osoba. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na Deň učiteľov vo výške (do 8,00 €/ osoba, podujatia sa zúčastnia pedagogickí aj nepedagogickí zamestnanci).

f, Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom do výšky 400,00 €/na jednu akciu.

g, Rekondičný pobyt

Zo sociálneho fondu sa budú hradit' náklady na dopravu a rekondičný pobyt. V roku 2011 chceme poskytnúť všetkým zamestnancom školy rekondičný pobyt spolu cca 3 200,00 €.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. januára 2011, ich účinnosť končí 31. decembra 2011.

Vo Vranove nad Topľou 31. decembra 2010

predseda ZO OZPŠ a V

Zamestnávateľ