

ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA PRIEVIDZA

a

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA PRIEVIDZA, Nábřežie J. Kalinčiaka 1, Prievidza

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2013

December 2012

Kolektívna zmluva na rok 2013

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA PRIEVIDZA, Nábr. J. Kalinčiaka č. 1, IČO 42141982, zastúpenou Ing. Marianou Vaňovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej odborová organizácia)

a

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA obchodu a služieb PRIEVIDZA, Nábr. J. Kalinčiaka 1, IČO 158577, zastúpenou PaedDr. Štefanom Gamanom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

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 1, ods 2 a 3 stanov odborovej organizácie. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 1 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie kolektívnej zmluvy Ing. Marianu Vaňovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou T2007/03886-37 zo dňa 22. 08. 2007 a dodatkom č.1 TSK2008/04310-8 zo dňa 28. 08. 2008, dodatkom č. 2 zo dňa 30. 01. 2009, dodatkom č. 3 zo dňa 31. 08. 2009. 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 označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, v z. n. p., skratka ZOVZ", zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v z. n. p., skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 skratka "KZVS". KZVS tvorí prílohu č. 4 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy Základnú odborovú organizáciu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, ktorá má väčší počet členov, ako Základná odborová organizácia pracovníkov poľnohospodárstva, pôsobiaci tiež u zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) 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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti, na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu..

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2013 a končí dňom 31. decembra 2013, vrátane neskôr prijatých doplnkov, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

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 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

Zmluvné strany uschovajú 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 predsedníčke ZO OZ PŠaV a v dvoch rovnopisoch predsedovi ZO OZ pracovníkov poľnohospodárstva 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 dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví prezenčná listina oboznámených zamestnancov, ktorá bude tvoriť prílohu č. 4 tejto KZ.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný čas

(1) V zmysle KZVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2013 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(3) Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.

Článok 8

Prekážky v práci

(1) Zamestnávateľ pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca postupuje v súlade s § 141 ZP.

(2) Pri prekážkach na strane zamestnávateľa a v čase mimoriadnych prázdnin žiakov môže byť poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy na vykonávanie prác vyplývajúcich z pracovnej náplne aj mimo pracoviska vo výške funkčného platu, podľa § 142 ods. 3 ZP.

Článok 9

Dovolenka a náhradné voľno

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie u pedagogických a nepedagogických zamestnancov nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

(3) Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľov, majstrov odbornej výchovy vrátane hlavných majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

- (4) Čerpanie dovolenky 9 týždňov u pedagogických zamestnancov je najmä počas prázdnin:
- a) jarných 25. 02. – 02. 03. 2013, t. j. 1 týždeň,
 - b) letných 09. 07. - 26. 08. 2013, t. j. 7 týždňov,
 - c) zimných 24. 12. – 31. 12. 2013, t. j. 1 týždeň,
 - d) ďalších – polročných, veľkonočných, jesenných – sa čerpá zostatok dovolenky z roku 2012 a 2013, prípadne náhradné voľno,
 - e) počas školského vyučovania – dovolenka individuálne na základe žiadosti.
- (5) Čerpanie dovolenky nepedagogických zamestnancov je počas letných prázdnin súvisle aspoň 2 týždne. Ostatné dni nepedagogickí zamestnanci čerpajú podľa plánu, ktorý tvorí prílohu č. 2 k tejto KZ, najmä v čase ostatných prázdnin a na základe žiadosti.
- (6) Čerpanie náhradného voľna pedagogických a nepedagogických zamestnancov je možné presunúť až na obdobie letných alebo zimných prázdnin.

Článok 10

Príplatky, odmeny, náhrady za pohotovosť

a) Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

b) Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

c) Príplatok za zmenu

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu vo viaczmennnej prevádzke, príplatok za zmenu podľa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

d) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

e) Príplatok za prácu v noci

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

f) Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

g) Príplatok za prácu vo sviatok

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

h) Plat za prácu nadčas

(1) 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.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(2) Za prácu nadčas po dohode zamestnanca so zamestnávateľom je možné poskytnúť náhradné voľné v zmysle pracovného poriadku a usmernenia ministerstva školstva.

ch) Náhrada za stratu času

(1) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy (§ 96b ZP).

i) Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

(1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

(2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

j) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

(1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

(2) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

k) Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ak to umožňuje § 10 OVZ,

- a) pedagogickému zamestnancovi, ktorí riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok podľa kritérií uvedených v mzdovom predpise,
- b) nepedagogickému zamestnancovi, ktorí riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok podľa kritérií uvedených v mzdovom predpise.

(3) Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku školského roka, novoprijatým zamestnancom po skončení skúšobnej doby, v zmysle mzdového predpisu.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

l) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 € mesačne (§ 14b OVZ).

m) Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie 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. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

n) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 11

Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi podľa §-u 20 OVZ odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce alebo za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ).

Článok 12 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a odst. 1 ZP)

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasny starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) 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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že na základe dodatočne pridelených finančných prostriedkov na pokrytie nárokov na osobné náklady v roku 2013, môže zamestnávateľ zvýšiť platy nepedagogickým zamestnancom o hodnotu zodpovedajúcu 5 % ich tarifných plátov formou pohyblivej zložky mzdy.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2013 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového sporenia v DSS podľa ich výberu.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude štvrťročne písomne informovať odborovú organizáciu o počte zamestnancov, ktorí majú uzatvorené zmluvy s DDS, ako podklad k vyhodnocovaniu kolektívnej zmluvy.

Článok 15

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne v zmysle § 130 ZP ods. 3, najneskôr do posledného dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby plat bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby v pokladni školy, na úseku PV na pracoviskách.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca podľa § 130 ods. 8, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 ZP poukazovať aj na viac účtov, aj zrážky v prospech odborovej organizácie. O uskutočnených zrážkach v prospech odborovej organizácie doručí prehľad do päť dní od stanoveného výplatného termínu.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v z. n. p. 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 17 **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.

(3) 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)

(4) 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.

(5) 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, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. 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 18 **Náklady na kolektívne vyjednávanie**

(1) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov neorganizovaných v ZO OZ PŠaV, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy v sume 10 € za kalendárny rok.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa prijíma v hotovosti do pokladnice odborovej organizácie. Finančné prostriedky možno použiť na kolektívne vyjednávanie, na riešenie kolektívnych sporov a v zmysle zásad hospodárenia odborovej organizácie.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo 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, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. 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 20

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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady pre činnosť odborovej organizácie u zamestnávateľa (energie, spojové poplatky, režijné náklady a pod.) na svoj náklad,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nej.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní, na súťažiach, na zhromaždeniach a akciách odborovej organizácie, členských schôdzach, kultúrnych a športových podujatiach organizovaných odborovým zväzom, na výkon práce v orgánoch odborovej organizácie do ktorých sú zvolení.

Článok 21

Spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov podľa § 229 ZP a tejto KZ, najmä:

- a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

1. Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP a § 12 ZOVS).
2. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ZP).
3. Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP).
4. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a ods. 2 ZP).
5. Určenie Konta pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 87a, § 90 ods.4 ZP).
6. Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP).
7. Určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP).
8. Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP).
9. Vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP).
10. Prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP).
11. Na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP).
12. Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu podľa pracovnej náplne, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP).
13. Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP).
14. Určenie výšky prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z. n .p.)
15. Hromadné prepúšťanie zamestnancov mesiac vopred (§ 73 ods. 2 ZP).
16. Nepretržitý odpočinok v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
17. Zavádzanie noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP).
18. Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

1. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).
2. Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP.)
3. O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa informovať pred vznikom pracovného pomeru (§ 47 ods. 4 ZP).
4. O pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP).
5. O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP).
6. Pri hromadnom prepúšťaní najmenej mesiac vopred informovať o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - 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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP).

7. O výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP).
8. O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP).
9. Zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov a štatistické výkazy (§ 239 ods. 1, § 238 ods. 1 a ods. 2 ZP).
10. O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 Nar. vl. SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP, v z. n. p) raz polročne.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (§ 237 ods. 1 ZP). Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 237 ods.3 ZP).

(2) Vopred prerokovať najmä:

1. Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.1 a ods. 2 ZP).
2. Nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP).
3. Organizáciu práce v noci – 2 –krát (§ 98 ods. 6 ZP).
4. Zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP).
5. Dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP).
6. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).
7. Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP).
8. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 2 a ods. 4 ZP).
9. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
10. Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP).
11. Zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP).
12. Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP).
13. 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).
14. Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).
15. Rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§144a ods. 6 ZP).
16. Upraviť podmienky stravovania počas dovolenky, prekážok v práci ale inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci (§ 152 ods. 8 ZP).
17. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti

(1) Umožniť kontrolnú činnosť 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 minimálne 1 x ročne (§ 237 ods. 2, § 238 a § 239 ZP).

(2) Umožniť kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP).

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 23

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v z. n. p. 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.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude :

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými 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 ostatnými 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 evidenciu,
- f) poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutnom rozsahu na výkon odborovej kontroly BOZP,
- g) 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 a vyhotoviť o tom záznam,
- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných 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,

- j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať hospodárenie s nimi
- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- l) 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.
- m) prerokúvať organizáciu práce v noci (§ 98 ZP, k 31. 10.)

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa.

(3) 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť písomne minimálne 1 x do roka (k 31. 10.) rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť písomne minimálne 1 x za rok (k 31. 10.) rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pokiaľ preventívna prehliadka vyplýva zo zákona,
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 26 **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 bude poskytovať stravovanie aj tým zamestnancom, ktorých výkon práce je kratší ako štyri hodiny.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v z.n.p. v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

(6) Pre zamestnancov na pracoviskách bez stravovania, a keď je znemožnené stravovanie v školskej jedálni alebo v A-klube, poskytnúť stravné lístky v hodnote 3,00 €.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a to v prípadoch uvedených v § 141 ZP ods. 2 písm. a), b), c).

(8) Zamestnávateľ umožní stravovanie svojim bývalým zamestnancom – dôchodcom. Títo uhrádzajú škole celkovú hodnotu jedla (suroviny + režijné náklady). Z tejto hodnoty sa odpočíta príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu a to vo výške 0,30 €.

(9) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom zľavu z ceny za práce a služby pri prenájme vlastných zariadení a na gastronómické akcie.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, umožniť kontinuálne vzdelávanie zamestnancom, prípadne zvyšovanie kvalifikácie 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.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a nemajú uzatvorené príslušné dohody umožní čerpanie dovolenky alebo náhradného voľna.

Článok 28 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 z. z. o sociálnom fonde v z. n. p. a KZVS sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený mesačne

a) povinným prídelom je vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu (§ 6).

(2) Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky príspevkov z fondu a pôsob preukazovania výdavkov dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou (§ 7 ods. 4).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pravidelne mesačne bude písomne oboznamovať s tvorbou a použitím sociálneho fondu.

(4) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky v roku 2012 poskytuje zamestnancom z fondu príspevok podľa § 7 – použitie fondu, a to najmä na:

a) stravovanie zamestnancov vo výške 0,30 € na 1 jedlo alebo náhradu zo stravného lístka

b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach v sume 20,- € ročne a podľa dĺžky pracovného pomeru

c) lekársku starostlivosť v sume 20,- € ročne a podľa dĺžky pracovného pomeru (okuliare, zdravotnícke pomôcky, lieky, preventívna prehliadka, zubné ošetrovanie)

d) príspevok na rekreácie a služby, ktoré využíva zamestnanec v rámci regenerácie pracovnej sily v sume 20,- € ročne a podľa dĺžky pracovného pomeru (kúpeľný pobyt, plávanie, wellness, fitness, kúpaliská, masáže, lyžiarske vleky)

e) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(5) Preukazovanie výdavkov na stravovanie bude mesačne. Preukazovanie ostatných výdavkov podľa prechádzajúceho bodu 4, písmeno b), c), d), e) bude polročne k 30. 6.

u zamestnancov končiacich pracovný pomer a k 30. 11, najneskôr do 31. 12. u zamestnancov v pracovnom pomere počas celého roka a u novoprijatých pomernou časťou.

(6) Rozpočet tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu č. 3 tejto KZ. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 29

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať štvrt'ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Vyhodnotenie plnenia kolektívnej zmluvy za rok 2013 bude formou protokolu do 15. februára 2014.

(3) Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

Prievidza 20.decembra 2012

PaedDr. Štefan Gaman
riaditeľ školy

Ing. Mariana Vaňová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
Stredná odborná škola Prievidza, Nábr. J. Kalinčiaka 1, Prievidza,
zastúpená Ing. Marianou Vaňovou, predsedníčkou ZO OZ

s p l n o m o c ň u j e

ju, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2013, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2013 v menej našej základnej organizácie.

Prievidza 8. novembra 2012

.....
Za výbor ZO OZ PŠaV

Plnomocentvo prijímam

Prievidza 8. novembra 2012

.....
Ing. Mariana Vaňová

Plán dovoleniiek nepedagogických zamestnancov Príloha č.2

PaedDr. Štefan Gaman
riaditeľ školy

Ing. Mariana Vaňová
predsedníčka ZO OZ
20-21

Rozpočet Sociálneho fondu na rok 2013

Zostatok k 1. 1. 2013	8 200,00 €
<u>Tvorba (190 zamestnancov)</u> tvorba 1,05 %	14 160,00 €
<u>Čerpanie</u>	
1. Stravovanie (0,30 na jedno jedlo)	10 260,00 €
2. Kultúrne a športové podujatia (20 € ročne)	3 800,00 €
3. Podujatia súvisiace s regeneráciou pracovnej sily (20 € ročne)	3 800,00 €
4. Zdravotná starostlivosť (20 € ročne)	3 800,00 €
spolu čerpanie	21 660,00 €
Zostatok k 31. 12. 2013	700,00 €

PaedDr. Štefan Gaman
riaditeľ školy

Ing. Mariana Vaňová
predsedníčka ZO OZ

Oboznámenie sa s Kolektívnou zmluvou – podpisy zamestnancov

Príloha č. 5