

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2011

uzavretá dňa 17.02.2011 medzi zmluvnými stranami:
Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
(ďalej len odborová organizácia) pri SPŠ Bardejov, Komenského 5, zastúpenou
Ing. Petrom Simkom, preds. ZO a SPŠ Bardejov, Komenského 5 zastúpenou
Mgr. Vladimírom Jacenkom riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ).

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5. ods. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 2002 č.OšaTK-2002/3-1.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 , 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Čl. 3

Pôsobnosť KZ

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 vykonaní práce.

3. Účinnosť tejto KZ sa začína 17. februára 2011 a jej platnosť končí dátumom prijatia novej KZ.

Čl. 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 a rozpočtových opatrení na rok 2011. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ.

Čl. 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

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

Čl. 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 41 ods. 1. ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy

Čl. 7
Príplatky a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume najmenej 2,1-16,7 % platových taríf uvedených v prílohe č.3, § 13 ZVZ . Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky korún nahor. Príplatok patrí v rovnakom rozpätí aj zamestnancovi ktorý vykonáva prácu v jednozmennej prevádzke, ak je čas rozvrhnutý nerovnomerne.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, alebo v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase pri splnení zákonných podmienok príplatok v sume najmenej 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, § 13 ZVZ.
3. Podmienky priznávania osobných príplatkov upravuje vnútorný platový predpis.
4. Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 ZVZ.

Čl. 8
Odmeny

1. Podmienky priznávania odmien upravuje vnútorný platový predpis v zmysle § 20 ZVZ.
2. Kritériá na odmeny zamestnancov prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Čl. 9
Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15 dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Čl. 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), b), ZP právny nárok na odstupné dohodnuté v II., ods. 4 KZ vyššieho stupňa.

Ak zamestnanec odpracoval v našej organizácii viac ako 15 rokov patria mu dva mesačné platy odstupného navyše nad ustanovený rozsah podľa ZP a KZ vyššieho stupňa.

Kritéria pre rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti sú v tomto poradí:

- a. odborná spôsobilosť
 - b. aktuálne nadobúdanie kvalifikácie zo súhlasom zamestnávateľa
 - c. ďalšie vzdelávanie pracovníkov zamerané na zvyšovanie odbornej spôsobilosti (napr. Osvedčenie o absolvovaní priebežného vzdelávania – Národný projekt ďalšieho vzdelávania učiteľov odborných predmetov v oblasti ukončovania štúdia na stredných školách, Práca s IKT, ...)
 - d. dosiahnuté pracovné výsledky, mimoškolská činnosť (napr. krúžková činnosť, súťaže – SOČ, ZENIT, IPM STUDENT AWARD ...)
 - e. počet odpracovaných rokov, mesiacov a dní v organizácii
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné podľa § 76 od. 6 ZP a bod II. ods. 5 KD a ak zamestnanec odpracoval v našej organizácii aspoň 10 rokov patria mu dva mesačné platy odchodného navyše nad ustanovený rozsah podľa ZP a KZ vyššieho stupňa.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 11 Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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 čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 347 ods. 4 Ústavy SR 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.
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 MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 13

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažnosti

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za 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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť č. o výmerem², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
 - b) poskytne jej telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,

- d) poskytne jej svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych 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

Náklady na kolektívne vyjednanie

Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednanie za účelom uzatvorenia KZ v sume á 5 €/zam. za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhrádza na účet odborovej organizácie a bude použitý na kolektívne vyjednanie. Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len po dohode so zamestnávateľom. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní daných prostriedkov.

Zamestnávateľ a príslušná odborová organizácia sa dohodli na príspevku z fondu vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v §4 ods. 1 (152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov) na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

Článok 16

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej 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 pre organizáciu - § 84 ZP,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP,
 - určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP,
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - § 39 ZP,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1, 2 ZP,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4, 10 ZP,
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času § 90, ods. 8 ZP,
 - určenie 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 a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov - § 98 ods. 9 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,
 - 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,
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák č. 1582/94 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD.
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa § 23 ods. 1 ZP,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov) - § 29 ods. 1 ZP,
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne – §47 od. 4 ZP,
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 8 ZP,
 - pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať) § 73 ods. 2 ZP,
 - o výsledkoch prerokovanie opatrení na predídienie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP,
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ods. 7 ZP,
 - o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa § 238 ZP,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2009, ako aj o jeho zmenách,
 - o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy (P1 04),
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP,
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 27 ods. 2 ZP,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa § 74 ZP,
 - zavedenie pružného pracovného času § 88 ods. 1 ZP,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP,
 - organizácii práce v noci § 98 ods. 6 ZP,
 - zavádzanie zmien, noriem spotreby práce § 133 ods. 3 ZP,
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP,

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP,
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,20 € - § 191 ods. 4 ZP,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP,
 - vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania ochrany zdravia - § 237 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./II zo dňa 1. 12. 1997 najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods 1 ZP,
 - v oblasti pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov
- Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. Školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu zástupcom zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosť bezprostredne súvisiacu s plnením úloh zamestnávateľa alebo zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti vo verejnom záujme.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 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 zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 18

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami §146, 147 a 148 ZP a zák. NR SR č. 330/96 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a) zabezpečiť potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len OOP), 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 evidenciu,

f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,

g) vykonávať 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,

h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

i) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev pracovnú obuv,

j) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečiť riadne hospodárenie s nimi,

k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP,

l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhu a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať 7 dní dovolenky v priebehu školského roka ak o to zamestnanec požiada, iba v prípade že sa nenaruší výchovno-vzdelávací proces a prevádzka v škole.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných rekreačných zariadení a zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov – členov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možnosti zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
3. 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.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom školy, ich rodinným príslušníkom a rodičom žiakov školy bezodplatne používať školskú telocvičňu v rozsahu minimálne 2 x týždenne po dve hodiny.
5. Zamestnávateľ umožní zapožičať zamestnancom nástroje, náradie a mechanizmy zo stolárskej a zámočníckej dielne na prevádzanie drobnej údržby v domácnosti pod dohľadom zodpovedných pracovníkov za tieto nástroje a mechanizmy. Zamestnávateľ umožní zapožičať zamestnancom osobné auto Škoda Felícia. Zamestnanec uhradí spotrebované pohonné hmoty formou darovacej zmluvy. V prípade poškodenia zapožičaných nástrojov, náradia a mechanizmov je zamestnanec povinný škodu odstrániť na vlastné náklady.

Článok 22

Dovolenka

1. Pedagogickým zamestnancom v roku 2010 sa výmera dovolenky priznáva v dĺžke 9 týždňov (§ 103, ods. 3 ZP a II. ods. 2 KD).
2. Nepedagogickí zamestnanci v roku 2010 (§ 103, ods. 1, 2 ZP a II. ods. 2 KD) – základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Článok 23 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne.
3. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách alebo v nepretržitej prevádzke, je pracovný čas 35 hod. týždenne.
4. Zamestnávateľ udelí zamestnancom dvakrát počas školského roka pracovné voľno na individuálnu prípravu, samoštúdium, prípravu na vyučovanie.
5. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).

Článok 24 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 zo svojho rozpočtu 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 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,13 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 25 Starostlivosť o bývanie

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

Článok 26 Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o 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. (§ 153 – 155 ZP)
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 5 dní neplateného pracovného voľna za účelom štúdia, konzultácií, absolvovania skúšky a p., ak sa zamestnanec rozhodol zvýšiť si kvalifikáciu nad rámec zákona o pedagogickej spôsobilosti.
5. Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu prislúcha dvakrát ročne úhrada preukázaných cestovných výdavkov bez nároku na stravné a ďalších preukázaných vedľajších výdavkov.

Článok 27 Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

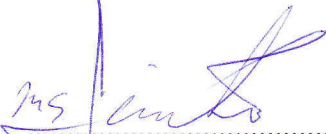
1. Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelaom najmenej vo výške 0,05 %,
 - c) spolu pre rok 2011 vo výške 1,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok (II. bod 7 KD a zák. 152/92 Z. z.).
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2011 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov (II. ods. 6 KD).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Štvrtá časť
Článok 28

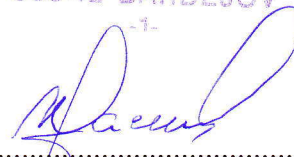
1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Bardejov 17.02.2011

Org. č. 73-2105-007
ZO OZ PŠaV na Slovensku
SPŠ , Komenského 5
085 01 BARDEJOV


.....
predseda ZO OZ

Stredná priemyselná škola
Komenského 5-5
085 42 BARDEJOV

-1-

.....
riaditeľ školy