

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2012

Kolektívna zmluva na rok 2012 (ďalej aj „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce a v súlade s ustanoveniami zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2012, medzi

zmluvnými stranami:

Odborné učilište internátne vo Valaskej, Švermova 1, IČO 35673109 ako zamestnávateľ

v mene OUI vo Valaskej zmluvu uzatvára ako štatutárny zástupca riaditeľ školy

Mgr. Juraj Hlaváč

a

Základná organizácia OZ PŠaV pri OUI vo Valaskej, Švermova 1, IČO 42187397

v mene odborového orgánu zmluvu uzatvára predseda ZO OZ PŠaV pri OUI Valaská na základe plnomocenstva udeleného výborom odborovej organizácie

Jana Krbyľová

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 15.11.2011, ktorým výbor odborovej organizácie - kolektívny štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani *Janu Krbyľovú*, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 15.11.2011 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 02.01.2004. 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 „ZS“, namiesto 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 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 2012. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2012. V článku 29 tejto KZ je odchylné od predchádzajúcej vety upravená doba účinnosti článkov tejto KZ.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom 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 a v súlade s KZ dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po odsúhlasení KZ so zamestnávateľom túto rozmnožiť a v piatich rovnopisoch ju doručiť riaditeľovi OUI v lehote do 10 dní na podpis.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 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 zamestnancovi pracujúcemu:
 - a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 4,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ), čo činí 9 Eur.
 - b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za zmenu mesačne v sume 3,6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ), čo činí 9 Eur.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
 - a.) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % jeho tarifného platu,
 - b.) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % jeho tarifného platu (§ 14 OVZ)
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
- 5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ), ak sa nedohodli na čerpaní náhradného voľna.
- 6) 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 (§ 19 OVZ).
- 7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu § 20 ods. 1 písm. c/OVZ).
- 8) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu 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) v zmysle kritérií schválených vedením školy a ZO OZ..
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť sumou, na základe vnútorného platobného predpisu, a to z objemu 6% tarifných plátov pedagogických zamestnancov a z objemu 2% tarifných plátov správnych zamestnancov.
- 3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, alebo z dôvodu nedostatku mzdových prostriedkov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7cZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) a § 76 ods. 2 Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:
 - a) 3 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer dohodou.
 - b) 4 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a skončí 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 ZP).

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie 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 (len v rámci rozpočtu 2 %).
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Podmienky určenia platu a kreditových príplatkov nepedagogických pracovníkov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce 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 plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zák. č. 553/2003).
- 2) V zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 39/2009 Z.z., úplného znenia zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ určuje okruh pracovných činností, v ktorých môže zamestnávateľ OUI Valaská určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy a to:
 1. správca siete výpočtovej techniky,
 2. vedúca THP, ekonómka, sekretárka,
 3. pomocná vychovávateľka.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle čl. II, bod. 1 Zákona o výkone práce vo verejnom záujme na rok 2012, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávateľa sa u zamestnávateľa v roku 2012 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny

týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne.

- 2) Zamestnanec má v roku 2012 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

- 1) Podľa § 103 ods. 1 až 3 ZP :

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.
- (3) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

- 2) Dodatková dovolenka § 106 ods. 2 pís. d ZP, výmera dovolenky sa predlžuje o 1 týždeň pre zdravotnú sestru, pomocné vychovávateľky, správnych zamestnancov a pracovníčky ŠJ.

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, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 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 332 €. 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 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 sťažností 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 bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

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 povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie:
 - a) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - b) poskytnúť jej 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - c) poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.

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 rokovať s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP a § 87),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2, 3 ZP),

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, 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 použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platovej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac vopred:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní 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).
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy,
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 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),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a 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),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 Eur (§ 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).
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti 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 (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP), s rešpektovaním zákona NR č. 553/2003 Z.z. § 25.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO odborovej organizácie v potrebnom rozsahu, na základe predloženej pozvánky alebo iného dokladu.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

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

Článok 21

Ochrana práce

- 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.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - b) 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,
 - c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - d) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
 - e) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie.
 - 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,
 - 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 riadne 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.

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:
 - 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:
 - 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 nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 23

Starostlivosť o zdravie

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti až do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

Článok 24

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, v čase školských prázdnin, 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 zamestnancov aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,32 Eur na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho prechodu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie 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 prepisov.

Článok 27

Pracovné voľno zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi voľno počas jeho nevyhnutnej neprítomnosti v práci spojenej s darovaním krvi v zmysle § 138 ZP.
Na preukázanie tejto skutočnosti slúži zamestnancovi potvrdenie, ktoré mu vydá príslušné zdravotnícke zariadenie.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý u neho odpracoval minimálne 22 dní platené voľno v dole uvedených prípadoch:
 - a) pri úmrtí manžela, druha, vlastného dieťaťa alebo dieťaťa, ktoré má v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov – 4 dni pracovného voľna s náhradou mzdy,
 - b) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov a súrodencov, manžela, manželky, druha, družky, súrodencov vlastných i nevlastných, prarodičov a vnukov, vnučky, zaťa a nevesty, alebo prarodiča jeho manžela, ktorá žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti – 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy a ďalší deň ak zamestnanec obstaráva pohreb,
 - c) pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 dni na vlastnú svadbu, z toho 1 deň účasť na svadobnom obrade, pracovné voľno s náhradou mzdy na 2 dni, z toho 1 deň na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa a v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno pri svadbe rodiča ale bez náhrady mzdy,
 - d) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru:
 - jeden poldeň v týždni, po dobu zodpovedajúcu výpovednej dobe /§ 62, ods. 1 Z.P./
 - rovnaké pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 pís. a až c Z.P.
 - pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.
 - e) delegácií zamestnancov na pohreb spoluzamestnanca - pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas členom delegácie, ktorých určí príslušný ZO-OZ po dohode so zamestnávateľom

Článok 28
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1 %.
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť KZ, sú uvedené v prílohe č. 2.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2012 nasledovne: 2 % z funkčného platu.

Článok 29
Príspevky pri pracovnom jubileu a prvom odchode do dôchodku

1. Pracovníkovi bude vyplatená finančná odmena vo výške 100 € pri dovŕšení 25- teho roku od prvého nástupu do zamestnania.
2. Pri prvom odchode do dôchodku vzhľadom na počet odpracovaných rokov v školských službách bude pracovníkovi vyplatená odmena. Výšku odmeny stanovuje vedenie školy.
3. Odmeny budú vyplatené zo sociálneho fondu.

Článok 30
Pracovný pomer na určitú dobu

V zmysle § 48 ods.4, písm.d zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. v znení doplnkov a zmien, v Špeciálnej základnej škole internátnej pri OUI Valaská, bude uzatváraný pracovný pomer na dobu určitú v zmysle hore uvedeného zákona v profesiách:

1. Asistent učiteľa
Dôvod: Mzdové krytie funkcie asistenta je z mimorozpočtových dotácií MŠ SR.
2. Zamestnanci poberajúci invalidný dôchodok, ktorých nie je možné prijať na plný pracovný čas.

Štvrtá časť

Článok 31
Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, a to 1 x ročne písomnou formou vyhodnotenia plnenia kolektívnej zmluvy.

- 2) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch a jeden exemplár bude archivovaný.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 4) Akékoľvek zmeny je možné urobiť písomne formou dodatku len po vzájomnom prejednaní a odsúhlasení.

Vo Valaskej, dňa 20.3.2012

.....
Mgr. Juraj Hlaváč
riaditeľ OUI

.....
Jana Krbyľová
predseda ZO OZ pri OU

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Odbornom učilišti internátnom vo Valaskej, Švermova 1, IČO 42187397 na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 15.11.2011, ktorý je štatutárnym orgánom týmto splnomocňuje p. Janu Krbyľovú, predsedkyňu ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2012, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

Valaská, dňa 15.11.2011

.....
Mgr. Anna Veverková
hospodárka ZO OZ pri OUI

Plnomocenstvo prijímam.
Valaská, dňa 15.11.2011

.....
Jana Krbyľová
predseda Z O OZ pri OUI

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Tvorba fondu

- zostatok k 01.01.2012
- tvorba v roku 2012 – 1% z plánovaného objemu mzdových prostriedkov

2. Pôsobnosť fondu

- z prostriedkov sociálneho fondu môže byť poskytnutý príspevok – zamestnancom OUI, ktorí sú s OUI v pracovnoprávnom vzťahu k organizácii

3. Použitie fondu

- **príspevok na stravovanie** vo výške 0,32 EUR za jeden odobratý obed. Nárok na stravovanie v ŠJ pri OUI majú pracovníci OUI t.j. pracovníci, ktorí sú v pracovnoprávnom pomere. Nárok na stravovanie majú aj bývalí pracovníci OUI, nemajú nárok na príspevok zo sociálneho fondu.
- zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť v inej organizácii /majstri OV/ zabezpečíme preplatenie stravy vo výške, ktorá prináleží zamestnancom vykonávajúcim pracovnú činnosť len v našej organizácii /OUI Valaská/ po predložení dokladu o zaplatení stravy v príslušnej organizácii. Strava bude preplatená len v dňoch vykonávania odborného výcviku mimo OUI Valaská.
- **na zahraničné a domáce zájazdy** sa poskytuje príspevok len v tom prípade, keď zájazd je organizovaný ZO OZ pri OUI Valaská. Výber účastníkov zájazdu prerokuje ZO OZ Valaská.
- **športová a kultúrna činnosť** – ZO OZ pri OUI Valaská za spolupráci s vedením OUI Valaská zabezpečí:
 - a/ podporu športových, kultúrnych, relaxačných aktivít organizovaných ZO OZ a OUI
 - b/ zakúpenie alebo príspevok na vstupenky športové, kultúrne, relaxačné podujatia organizované ZO OZ pri OUI
 - c/ preplatenie individuálnych vstupeniek na športové, kultúrne a relaxačné podujatia vo výške 20,- Eur pre zamestnanca v rámci kalendárneho roka, zamestnancovi, ktorí neodpracoval celý predchádzajúci kalendárny rok bude poskytnutá alikvotná čiastka
 - d/ dofinancovanie krátko rekondičného pobytu pre zamestnancov nasledovne:
 - pri odpracovaní 5 – 10 rokov v OUI Valaská - 40 €,
 - pri odpracovaní viac ako 10 rokov v OUI Valaská - 70 €,Príspevok na rekondičný pobyt bude zamestnancovi poskytnutý každé 3 roky. V prípade poklesu finančných prostriedkov na SF budú uprednostnení zamestnanci, ktorí ešte príspevok nečerpali. Dofinancovanie bude možné len do vyčerpania stanoveného finančného objemu.

- **finančná odmena pri pracovnom jubileu**

- pracovníkovi bude vyplatená finančná odmena vo výške 100,- Eur pri dovŕšení 25-teho roku od prvého nástupu do zamestnania
- pri odchode do starobného dôchodku, ak v našej organizácii pracovník odpracoval minimálne 10 rokov vo výške 100,- Eur /pracovník musí oficiálne oznámiť zamestnávateľovi, že požiadal o starobný dôchodok/.

4. Záverečné ustanovenie:

Na základe čerpania finančných prostriedkov sociálneho fondu a jeho tvorby je možné upraviť rozpočet fondu tak, aby tento nebol prekročený a bol s maximálnou hospodárnosťou využitý.

Príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu jednotlivým pracovníkom okrem príspevku na stravovanie je zdaniteľný daňou vo výške 20 % z poskytnutého príspevku. Zrážka dane v uvedenej výške bude realizovaná pracovníkovi.

Finančné prostriedky sociálneho fondu k 31.12.2012 neprepadajú, tvoria počiatočný stav k 01.01.2013. O čerpaní finančných prostriedkov fondu rozhoduje výlučne riaditeľ organizácie z úzkej spolupráce so ZO OZ.

Zmeny „Zásad čerpania sociálneho fondu na rok 2012“ je možné len so súhlasom ZO OZ pri OUI Valaská a riaditeľom OUI.

Valaská, 20.3.2012

.....
Mgr. Juraj Hlaváč
riaditeľ OUI

.....
Jana Krbyľová
predseda ZO OZ pri OUI

ROZPOČET

tvorby a čerpania finančných zdrojov sociálneho fondu na rok 2012

1. Tvorba fondu finančných prostriedkov:

- počiatočný stav k 01.01.2012	824,71	EUR
- ročný prídél 1% z plánovaného objemu mzdových prostriedkov	4.890,60	EUR

Finančné prostriedky celkom:	5.715,31	EUR
-------------------------------------	-----------------	------------

2. Výdaje finančných prostriedkov:

- odvod do združeného fondu 0,2% z ročného prídélu	978,12,-	EUR
- príspevok na stravu pracovníkom OUI a DM	2.500,-	EUR
- príspevok na regeneráciu pracovne sily, /t.j. rekreácie, liečenia, rehabilitácie, telovýchova a šport, kultúra	1.937,19	EUR
- pracovné jubileá	300,-	EUR

<i>Výdaje celkom</i>	<i>5.715,31</i>	<i>EUR</i>
-----------------------------	------------------------	-------------------

Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je v zmysle schválených zásad o používaní prostriedkov. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2012 a prijaté zásady o čerpaní finančných prostriedkov boli schválené dňa .

Valaská, 20.03.2012

Mgr. Juraj Hlaváč
riaditeľ OUI

Jana Krbyľová
predseda ZO OZ pri OUI

