

Gymnázium Púchov
Ul. 1. mája 905, 020 15 Púchov

Základná organizácia Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy
Gymnázium Púchov

K o l e k t í v n a z m l u v a
n a r o k 2 0 1 2

Púchov

December 2011

Gymnázium Púchov, Ul. 1. mája 905, 020 15 Púchov, zastúpené riaditeľom

PaedDr. Miroslavom Kubičárom

a

kolektív zamestnancov Gymnázia Púchov, zastúpený predsedníčkou
Základnej organizácie OZ PŠaV

RNDr. Alenou Súrovou

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania
zamestnancov

uzatvárajú

**Kolektívnu zmluvu
na rok 2012**

v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2012, s pracovnoprávnymi
predpismi a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Gymnázia Púchov.

Prvá časť : Úvodné ustanovenia

Článok 1	Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	4
Článok 2	Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	4
Článok 3	Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	4
Článok 4	Zmena kolektívnej zmluvy	5
Článok 5	Archivovanie kolektívnej zmluvy	5
Článok 6	Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	5

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

Článok 7	Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	6
Článok 8	Výplata platu a zrážky z platu	8
Článok 9	Odstupné a odchodné	8
Článok 10	Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie	9
Článok 11	Určenie tarifného platu zamestnancom nezávisle od dĺžky započítanej praxe	9
Článok 12	Pracovný čas zamestnancov	10
Článok 13	Dovolenka na zotavenie	10

Tretia časť : Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14	Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	11
Článok 15	Riešenie kolektívnych sporov	11
Článok 16	Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	11
Článok 17	Zabezpečenie činnosti odborového orgánu	12
Článok 18	Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a uplatnenie práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	13
Článok 19	Záväzky odborovej organizácie	18
Článok 20	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	19
Článok 21	Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP	20
Článok 22	Zdravotnícka starostlivosť	20
Článok 23	Rekreačná starostlivosť	21
Článok 24	Stravovanie zamestnancov	21
Článok 25	Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov	21
Článok 26	Sociálny fond	22

Štvrtá časť

Článok 27	Záverečné ustanovenia	22
-----------	-----------------------------	----

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 z článku 5 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 22. 12. 2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani RNDr. Alenu Súrovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 22. 12. 2011 tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZoVPVZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na

dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti 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 a skončí 31. decembra 2016. Účinnosť článkov , ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 a 26. Účinnosť ostatných článkov a príloh tejto KZ nevymenovaných v predchádzajúcej vete skončí 31. decembra 2016, ak sa zmluvné strany nedohodnú na zmenách skôr.

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 zamestnávateľovi. 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) 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.

(2) 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

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatok nasledovne:

- a) 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) 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) za činnosť uvádzajúceho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho učiteľa, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
- d) za činnosť uvádzajúceho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich učiteľov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % (§ 13b OVZ).

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

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

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

(5) 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.2 až 4. (§ 19 OVZ)

(6) 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).

(7) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa ods. 2 až 4 a plat za prácu nadčas podľa ods. 5 tejto KZ.

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. (§ 19a OVZ)

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas. (§ 96 ods. 2 ZP).

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. (§ 21 OVZ)

Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času. (§ 96 ods. 4 ZP)

Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas. (§ 96 ods. 6 ZP)

(8) Nenárokové zložky platu, t.j. osobné príplatky a mimoriadne odmeny sa budú poskytovať v príslušnom kalendárnom roku v rámci možnosti rozpočtu stanoveného limitu mzdových prostriedkov zamestnávateľa na príslušný kalendárny rok.

(9) Osobný príplatok

(9.1.) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

(9.2.) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(9.3.) Zamestnávateľ môže priznaný osobný príplatok zamestnancovi znížiť, príp. zvýšiť alebo odobrať na základe písomného sumárneho návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol priznaný, alebo vzniknú nové dôvody pre jeho priznanie (spĺňa alebo nespĺňa kritéria jeho priznania), o čom rozhoduje riaditeľ školy svojím podpisom na platovom dekrete zamestnanca.

(9.4.) Zamestnávateľ môže taktiež zmeniť výšku priznaných osobných príplatkov alebo priznaný osobný príplatok odobrať, ak zriaďovateľ upraví limit mzdových prostriedkov, t.j. v rámci neho nastala i zmena prostriedkov vyčlenených na osobné príplatky.

(9.5.) Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(10) Kreditový príplatok

(10.1.) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa ZoPZaOZ 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 § 46 a 47 ZoPZaOZ, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej § 46 a 47 ZoPZaOZ. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(10.2.) Kreditový príplatok podľa bodu 10.1. zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov.

(10.4.) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak

a) uplynie doba podľa bodu 10.2,

b) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov podľa § 50 ods. 1 ZoPZaOZ na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(11) Príplatok začínajúceho učiteľa strednej školy

Začínajúcemu učiteľovi strednej školy patrí príplatok začínajúceho učiteľa strednej školy. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je učiteľ zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia učiteľa do kariérového stupňa začínajúci učiteľ strednej školy. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie v riadnom výplatnom termíne, najneskôr 15. kalendárny deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca prevodom na osobný účet zamestnanca.

Ak výplatný termín prípadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni – sobotu, výplatný termín je potom posledný predchádzajúci pracovný deň.

Ak výplatný termín prípadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni – nedeľu, výplatný termín je potom nasledujúci pracovný deň.

(2) Zamestnávateľ vykonáva zrážky z platu v súlade s § 131 ZP.

Článok 9

Odstupné a odchodné

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

a) v sume jeho jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej jeden rok (§ 76 ods. 1 ZP a bod II. ods. 4 KZVS),

b) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť (§ 76 ods. 1 ZP a bod II. ods. 4 KZVS),

c) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov (§ 76 ods. 1 ZP a bod II. ods. 4 KZVS).

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je

zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 a 2 ZP a bod II. ods. 5 KZVS).

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2012 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov (bod II. ods. 6 KZVS).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2 % z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

Článok 11

Určenie tarifného platu zamestnancom nezávisle od dĺžky započítanej praxe

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho 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) Zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, ktoré sú zaradené do platovej triedy 1 a 2, sa zaraďujú najnižšie do 6. platového stupňa príslušnej platovej triedy, môžu byť zaradení do vyššieho platového stupňa ako je dĺžka započítanej praxe alebo priamo do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

(3) Zamestnanci, ktorí vykonávajú náročnejšie remeselné, manuálne alebo manipulačné činnosti s prevahou fyzickej práce zaradené do platovej triedy 3 až 7 (napr. odborné

údržbárske a školnicke práce) môžu byť zaradení priamo do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

(4) Zamestnanci, ktorí vykonávajú odborné ekonomické činnosti a špecializované činnosti v rámci úseku technicko-ekonomických činností zaradené do 7 a vyššej platovej triedy môžu byť zaradení do platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe v súlade s ods. 1 tohto článku. Takéto zaradenie zamestnancov závisí od možnosti v rámci schváleného rozpočtu mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok.

(5) V prípade neuspokojivého plnenia si pracovných povinností alebo neplnenia si pracovných povinností, môžu byť zamestnanci uvedení v ods. 2 – 4 tohto článku na základe rozhodnutia zamestnávateľa preradení do nižšieho platového stupňa, príp. až na úroveň platového stupňa zodpovedajúceho ich započítanej praxi

Článok 12 **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V zmysle § 85 ods. 5 ZP a v súlade s Metodickým usmernením predsedu TSK č. 1/2010 z 20. 12. 2010 zamestnávateľ v roku 2012 určuje pracovný čas zamestnanca na 40 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, len po splnení vyučovacej povinnosti a ostatných činností, kedy je povinný pedagogický zamestnanec byť na pracovisku podľa pracovného poriadku zamestnávateľa.

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie**

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

(2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje ods. 1 tohto článku má v roku 2012 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

Dovolenka zamestnancov v kalendárnom roku je potom v nasledovnom rozsahu:

- základná výmera dovolenky je päť týždňov,
- dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku,
- dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 v znení neskorších predpisov 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

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

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

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

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností (§13 ZP)

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania, ktorým by porušil práva a povinnosti uvedené v ods. 1 až 5 § 13 ZP a odstrániť jeho následky.

Článok 17 **Zabezpečenie činnosti odborového orgánu**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie tak, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej v rámci svojich prevádzkových možností bezplatne v primeranom rozsahu :

- a) časť vnútorného vybavenia miestnosti – kabinet GEO E 212 na prízemí budovy E školy na uloženie dokumentácie a materiálov týkajúcich sa činnosti odborovej organizácie;
 - b) priestory zasadacej miestnosti – zborovne A 215, zasadačky C219 alebo iného vhodného priestoru na rokovania výboru odborovej organizácie;
 - c) uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou;
- Zároveň poskytne odborovej organizácii prístup k telefonickej (faxovej) linke za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje rokovacie miestnosti odborovej organizácii na svoj náklad za účelom oboznámenia zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy, na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ, na riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborového orgánu, na organizovanie členských schôdzí odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii priestory v zborovni A 215 na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi odborovej organizácie a členom výboru tak, aby sa mohli zúčastňovať nevyhnutnej činnosti odborovej organizácie a na rokovaní výboru Rady ZO.

(5) Zamestnávateľ poskytne krátkodobo uvoľnenému zamestnancovi pracovné voľno v dohodnutom rozsahu na :

- a) výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne sa pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom v rozsahu najviac 12 hodín za rok;
- b) účasť na vzdelávaní, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, v rozsahu spolu 6 dní za rok na všetkých členov odborového orgánu (§ 240 ods.2 a 3 ZP);

(6) Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 240 ods.1 ZP). Pri výkone ostatných činností odborového orgánu, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, sa poskytuje pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne, najviac v rozsahu uvedenom v bode 5 tohto článku (§ 136 ods. 1 ZP).

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

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

1.1. Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, t.j. odborového orgánu (§ 12 zákona ZoVPVZ).

Tento bližšie rozvádza pracovnoprávne vzťahy pri vykonávaní práce vo verejnom záujme zamestnancov našej školy.

1.2. Skončenie pracovného pomeru

1.2.1. Zamestnávateľ môže dať členovi odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia (240 ods. 8 ZP).

1.2.2. Ak odborový orgán odmietol udeliť súhlas podľa bodu 1.2.1., je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

1.2.3. Pri rozhodovaní o výbere zamestnancov, u ktorých má dôjsť k rozviazaniu pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien zamestnávateľa prihliada predovšetkým na

- celkové pracovné výsledky, prístup k plneniu stanovených úloh;
- dosiahnutú kvalifikáciu
- dĺžku pracovného pomeru u zamestnávateľa.

1.3. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Pri tomto rozvrhnutí pracovného času priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac 4 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas (mimo práce nadčas).

Zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne u kategórie pedagogických zamestnancov na obdobie dlhšie ako štyri mesiace, najviac na obdobie dvanásť mesiacov, ak to vyplýva z potreby organizácie výchovno – vyučovacieho procesu (§ 87 ods. 1 a 2 ZP).

1.4. Začiatok a koniec pracovného času

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien po dohode s odborovým orgánom určí zamestnávateľ v Pracovnom poriadku (§ 90 ods. 4 ZP).

1.5. Prestávky v práci

Podmienky poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie zamestnávateľ dohodne s odborovým orgánom v Pracovnom poriadku (§ 91 ods. 2 ZP).

1.6. Nepretržitý odpočinok v týždni

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.

Ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov, po dohode so zástupcami zamestnancov, rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku, ktorý by mal pripadnúť na nedeľu s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok. Toto skrátenie na základe dohody s odborovým orgánom možno vykonať u zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú schválených aktivít reprezentujúcich školu. (§ 93 ZP).

1.7. Práca nadčas (§ 97 ZP)

1.7.1. Zamestnávateľ po vzájomnej dohode s odborovým orgánom stanovil, že nadčasová práca zamestnancov vyplýva z prevádzkových potrieb školy, a to :

- a) zabezpečenia výchovno – vyučovacieho procesu, kurzov, exkurzií, školských výletov;
- b) z dôvodu zastupovania neprítomných pedagogických zamestnancov v práci;
- c) u ostatných zamestnancov z dôvodu zastupovania počas pracovnej neschopnosti, príp. inej neprítomnosti zamestnanca v práci, alebo na základe potreby vykonania naliehavých opravárenských prác, inventúrnych, uzávierkových, prípadne iných naliehavých prác z dôvodu dodržania stanovených termínov zriaďovateľom alebo iným orgánom, na základe vopred schválenej práce nadčas zástupcom pre technicko – ekonomické činnosti alebo riaditeľom z dôvodov prevádzkových potrieb zamestnávateľa;

1.7.2. U zamestnancov s kratším pracovným časom sa povoľuje nadčasová práca v prípade zastupovania neprítomných zamestnancov v práci alebo z mimoriadnych prevádzkových potrieb zamestnávateľa.

1.7.3. V kalendárnom roku možno zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín.

1.7.4. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov, ku ktorým patrí najmä zabezpečenie výchovno – vyučovacieho procesu, údržbárskych a opravárenských prevádzkových činností, dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu 250 hodín v roku v rozsahu najviac 150 hodín v kalendárnom roku. Zamestnanec môže potom v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

1.8. Dovoľenka (§111 ZP)

1.8.1. Dobu čerpania dovoľenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoľeniek s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu. Pri určovaní plánu dovoľeniek sa prihliada na potreby zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zmluvné strany sa dohodli, že v pláne čerpania dovoľeniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci školy čerpali prevažnú časť dovoľenky v čase letných prázdnin v mesiacoch júl a august a v čase vianočných, jesenných a jarých prázdnin. Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľa a jeho zástupcov, ktorých prítomnosť v škole sa vyžaduje v rámci prázdnin v najnevyhnutnejšom rozsahu a vo výnimočných prípadoch z hľadiska potrieb zriaďovateľa a pod.

Pri určovaní plánu dovoľeniek nepedagogických zamestnancov školy sa vychádza z prevádzkových potrieb školy tak, aby škola bola pripravená k začiatku nového školského roka, aby boli spracované a odovzdané výsledky polročnej a ročnej účtovnej uzávierky, finančných výkazov a ostatných podkladov v termínoch podľa požiadaviek zriaďovateľa, pričom podstatná časť dovoľenky by mala byť čerpaná v čase prázdnin.

1.8.2. Za každú neospravedlненú zameškanú pracovnú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť dovoľenku o jeden až dva dni. Neospravedlненé zameškaniá kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú. Rozsah krátenia závisí od toho, či neospravedlненé zameškaná zmena sa u zamestnanca vyskytne ojedinele. Len, vo výnimočných prípadoch, ak sa vyskytla minimálne dvakrát v predchádzajúcom roku od dňa vzniku poslednej neospravedlnenej absencie, kráti sa dovoľenka o dva dni.(§ 109 ods. 2 ZP)

O tom, či ide o neospravedlненé zameškanie práce rozhoduje zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom (§ 144 ods. 7 ZP).

1.9. Pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vydá zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov (§ 39 ods. 2 ZP).

1.10. Skúšobná doba (§45 ods. 5 ZP)

Zamestnávateľ s odborovým orgánom sa dohodli, že maximálna dĺžka skúšobnej doby, ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, je najviac šesť mesiacov a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu je najviac deväť mesiacov.

b) vopred prerokovať s odborovým orgánom najmä:

1.1. Rozvrhnutie pracovného času

Zamestnávateľ po prerokovaní s odborovým orgánom rozhodol o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času s výnimkami uvedenými v ods.1. písm. a) bod 1. 3. tohto článku KZ.

1.2. Dni pracovného pokoja

1.2.1. Prácu v dňoch pracovného pokoja (dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok zamestnanca v týždni a sviatky) možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s odborovým orgánom (§ 94 ods. 2 ZP). Na základe vzájomnej dohody zmluvných strán sa práca v dňoch nepretržitého odpočinku môže nariadiť len na nasledovné nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch :

a) naliehavé opravárenské práce;

b) inventúrne, uzávierkové práce alebo práce spojené so spracovaním štatistických výkazov v stanovených termínoch;

c) práce spojené s účasťou na súťažiach reprezentujúcich školu, na lyžiarskych kurzoch a cvičeniach na ochranu človeka a prírody;

d) práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri iných mimoriadnych udalostiach;

e) kontrola priestorov školy a prevádzky;

1.2.2. Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni podľa ods. 1.2.1.

1.3. Hromadné prepúšťanie (§ 73 ZP)

1.3.1. S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania (o hromadné prepúšťanie ide vtedy, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca, počas 30 dní najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov, prerokovať so zástupcami zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť príslušnému odborovému orgánu všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä 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);

1.3.2. Odpis písomnej informácie podľa § 73 ods. 3 ZP zamestnávateľ doručí súčasne aj Národnému úradu práce.

1.3.3. Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) Národnému úradu práce,
- b) zástupcom zamestnancov.

1.3.4. Zástupcovia zamestnancov môžu Národnému úradu práce predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.

1.3.5. Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie podľa odseku 4 § 73 ZP.

1.3.6. Zamestnávateľ s Národným úradom práce prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä:

- a) podmienky udržania zamestnanosti,
- b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
- c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

1.3.7. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odseku 2 až 4 a 6 § 73 ZP, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného

prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.

1.10. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).

1.11. Zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou

Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP).

1.12. Náhrada škody od zamestnanca

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom požadovanú náhradu škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá, a obsah dohody o spôsobe úhrady, ak presahuje 50 eur (§ 191 ods. 4 ZP). Požadovanú náhradu škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá určí zamestnávateľ (§ 13a ZOVZ).

1.13. Zamestnanec, ktorý utrpel pracovný úraz alebo, u ktorého sa zistila choroba z povolania, má nárok v rozsahu, v ktorom zamestnávateľ zodpovedá za škodu, na poskytnutie náhrady podľa § 198 ods. 1 ZP. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov a so zamestnancom.

1.14. Zamestnávateľ je povinný s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr mesiac pred tým, ako uskutoční opatrenia týkajúce sa prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov vzťahujúce sa na zamestnancov, prerokovať tieto s odborovým orgánom. (§ 29 ods. 2 ZP)

1.15. Zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovým orgánom najmä (§ 237 ZP):

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť;
- b) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach;
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa;
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazu a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

Prerokovanie sa uskutoční s cieľom dosiahnuť dohodu. Na tieto účely poskytuje zamestnávateľ odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady, v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

c) písomne informovať odborový orgán najmä :

2.1. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborový orgán o svojej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku. (§ 22 ods. 1 ZP)

2.2. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, písomne informovať odborový orgán o skutočnostiach uvedených v § 29 ods. 1 ZP.

2.3. Zamestnávateľ predkladá odborovému orgánu správu o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz ročne (§47 ods. 4 ZP).

2.4. Zamestnávateľ informuje na informačnej tabuli v zborovni :

- odborový orgán a zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP);
- zamestnancov a odborový orgán o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP);

2.5. Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania odborovému orgánu a zástupcom zamestnancov (§ 73 ods. 4 ZP).

2.6. Zamestnávateľ informuje odborový orgán o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa, o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa formou prizvania predsedu odborového orgánu na poradu vedenia školy. (§ 238 ods. 2 ZP)

2.7. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom, odborovému orgánu a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť poskytnúť potrebné informácie v rozsahu ustanovení § 7 ods. 6 zákona č. 124/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení buď formou podania ústnych informácií na porade zamestnancov alebo v písomnej forme na informačnej tabuli v zborovni.

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 (§ 239 ZP, § 237 ods. 4 ZP).

Článok 19 Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 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.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa.

(5) Odborový orgán je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240 ods. 5 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov 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) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods. 1 písm. c) zákona o BOZP),
- b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú v oblasti BOZP dosiahnuť a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. Koncepciu podľa potreby aktualizovať a pravidelne vyhodnocovať (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa príslušnému odborovému orgánu a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné OOPP a viesť evidenciu o ich poskytnutí (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu zničeniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie jeho úloh vzdelávanie, poskytnúť mu v primeranom rozsahu na to pracovné voľno s náhradou mzdy maximálne v rozsahu 2 pracovné dni za rok a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon jeho funkcie (§ 19 ods. 5 zákona o BOZP a § 240 ZP),

- l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- m) vydať zákaz fajčenia na pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu (§ 6 ods. 5 zákona o BOZP a zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov),
- n) kontrolovať, či zamestnanec nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,
- o) umožniť zástupcom zamestnancov vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 149 ZP a §29 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

(1) Odborový orgán sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborový orgán 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 vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
- 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadenia vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

(1) U zamestnávateľa na základe vykonanej kategorizácie pracovných činností z hľadiska zdravotných rizík, sú všetky vykonávané pracovné činnosti u zamestnávateľa zaradené do pracovnej kategórie, pri ktorej sa nemusí vykonávať u zamestnancov pravidelná lekárska prehliadka vo vzťahu k práci. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, vykonanie pravidelnej preventívnej lekárskej prehliadky a výstupnej lekárskej prehliadky. V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce ide o prekážku v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí v rámci možností rozpočtu pracoviská hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem.. Zamestnávateľ má zriadené lekárničky, ktoré sú umiestnené : v telocvični, za ktorú zodpovedá predseda predmetovej komisie telesnej výchovy, v kabinete chémie, za ktorú

zodpovedá zamestnanec zodpovedný za priestor laboratória a na sekretariáte školy, za ktorú administratívny zamestnanec – správca registratúry (sekretárka riaditeľa). Zamestnanci týchto pracovných funkcií sú povinní viesť evidenciu o poskytovaní vybavenia z lekárničky.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Odborovú rekreáciu organizačne zabezpečuje ZO OZ v škole. Zamestnancovi je možné finančne prispieť na rekreáciu v zmysle schválených zásad na poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu.

(2) 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 24

Stravovanie (§ 152 ZP)

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancom v školskej jedálni Strednej odbornej školy obchodu a služieb, Ul. 1 mája 1264, Púchov počas prevádzky jej školskej jedálne. Mimo jej prevádzky v reštaurácii Váh podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny. Túto povinnosť nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov vo výške 55 % z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách v platnom znení.

(3) Zamestnávateľ okrem ods. 2 prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zmluvnými stranami schválených Zásad pre tvorbu sociálneho fondu a poskytovanie príspevkov zo SF na príslušný kalendárny rok.

(4) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov mimo prevádzky školskej jedálne formou stravovacích poukážok. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Na stravovanie formou stravovacích poukážok prispieva zamestnávateľ podľa bodu 2 a 3 tohto článku.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu(§ 153 – 155 ZP)

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Plnenie týchto povinností je limitované

možnosťami v rámci schváleného rozpočtu zriaďovateľa na bežné výdavky na príslušný kalendárny rok.

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

Článok 26 Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli (vychádzajúc z KZVS bod II. ods. 7), že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške **1%** a

b) ďalším prídelením vo výške **0,05 %**

zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Tvorba a čerpanie sociálneho fondu sa vykonáva v súlade so zákonom č. 152 / 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na základe „ Zásad pre tvorbu sociálneho fondu a poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu “ vypracovaných pre príslušný kalendárny rok, ktoré tvoria osobitnú internú smernicu školy.

Štvrtá časť

Článok 27 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli , že vyhodnotenia záväzkov a práv tejto KZ sa bude vykonávať jedenkrát ročne najneskôr do konca februára nasledujúceho roku za predchádzajúci rok.

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

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

V Púchove dňa 29. decembra 2011

GYMNAZIUM PÚCHOV
Ul. 1. mája 905 020 15 PÚCHOV

73 - 2106 - 01
ZO OZ PŠaV na SLOVENSKO
GYMNAZIUM
1. mája 905 020 15 PÚCHOV

.....
PaedDr. Miroslav Kubičár
riaditeľ školy

.....
RNDr. Alena Súrová
predsedníčka ZO OZ PŠaV