

ŠKOLSKÝ INTERNÁT, Považská 7, 040 11 Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2012

Košice, január 2012

O B S A H

	Strana
ČASŤ I. ÚVODNÉ USTANOVENIA	
Čl. 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ	3
Čl. 2 Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa	3
Čl. 3 Pôsobnosť KZ	3
Čl. 4 Zmena KZ	4
Čl. 5 Archivovanie KZ	4
Čl. 6 Oboznámenie zamestnancov s KZ	4
ČASŤ II. INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY	
Čl. 7 Príplatky, odmeny a náhrady	4
Čl. 8 Výplata platu a zrážky z platu	6
Čl. 9 Odstupné a odchodné	7
Čl.10 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	7
Čl.11 Vymedzenie profesií zaradených do platového stupňa nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe	7
Čl.12 Pracovný čas	8
Čl.13 Dovolenka	8
Čl.14 Skúšobná doba	8
ČASŤ III. KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRAN	
Čl.15 Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie	8
Čl.16 Riešenie kolektívnych sporov	9
Čl.17 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie sťažností	9
Čl.18 Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	9
Čl.19 Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti	10
Čl.20 Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa	11
Čl.21 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	12
Čl.22 Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	13
Čl. 23 Zdravotnícka starostlivosť	13
Čl.24 Rekr. starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	13
Čl.25 Stravovanie	14
Čl.26 Starostlivosť o kvalifikáciu	14
Čl.27 Sociálny fond	14
ČASŤ IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	
Čl.28 Záverečné ustanovenia	15

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2012

uzavretá dňa 27. januára 2012 medzi zmluvnými stranami :
Základnou organizáciou odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku
(ďalej len odborová organizácia) pri Školskom internáte na Považskej č. 7 v Košiciach,
zastúpenou Ing. Janou L u k á č o v o u , predsedníčkou základnej odborovej
organizácie

a
Školským internátom na Považskej č. 7 v Košiciach, zastúpeným
Ing. Danou R o š k o v o u , riaditeľkou (ďalej len zamestnávateľ).

ČASŤ I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Čl. 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 Z.z.o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002 resp. 2.9.2008.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie označenie "zmluvné strany", namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu. 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 prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2012 a končí 31.decembra 2012.

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 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto 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 doručiť ju predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom Školského internátu.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 odst. 2 ZP.

ČASŤ II. INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRAVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KOLEKTIVNEJ ZMLUVY

Čl. 7 Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok **príplatok za zmennosť** v sume najmenej 6,76 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 ZOVZ).
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške 6 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, v ktorej sú zamestnanci zaradení. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel **osobného príplatku** na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

Zamestnávateľ určí výšku poskytovaného osobného príplatku zamestnancovi na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže zmeniť v prípade, ak zamestnanec nedodrží nasledujúce podmienky na poskytnutie osobného príplatku :

- trvale dosahovanie veľmi dobrých pracovných výsledkov,
- kvalitné plnenie pracovných úloh vo väčšom rozsahu oproti ostatným zamestnancom,
- neporušenie pracovnej disciplíny a pracovného poriadku organizácie,
- iniciatívne prispievanie k skvalitneniu pracovných podmienok, pracovného prostredia a k celkovému plneniu úloh organizácie.

3. Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ako to umožňuje §8 OVZ, **príplatok za riadenie** vedúcim zamestnancom vo funkciách : vedúci prevádzkových činností
zástupca riaditeľa pre pedagogickú činnosť
vedúci stravovacej prevádzky

4. Pri nariadení **pracovnej pohotovosti** poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 OVZ.

5. Za **prácu v noci** vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi príplatok vo výške 25 % hodinovej sadzby funkčného platu. (§ 16 OVZ)

6. Za **prácu v sobotu alebo v nedeľu** vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. (§ 17 OVZ)

7. Za **prácu vo sviatok** vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi príplatok vo výške 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. (§ 18 OVZ)

8. **Za hodinu práce nadčas** patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu, zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

9. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na **čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok alebo za prácu nadčas**, patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu za každú hodinu práce vo sviatok alebo práce nadčas hodina náhradného voľna.

10. **Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti** zamestnanca je v období od 1.dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 2 zákona 462/03 Z.z.).

11. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku**

- vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá viac ako 5 rokov,
- vo výške 70 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov,
- vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá viac ako 15 rokov.

12. Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť **odmenu** za

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy,
- poskytnutie osobnej pomoci pri mimoriadnej udalosti.

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi, vrátane jej výšky, písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

13. Kreditový príplatok

- a) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- b) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- c) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- d) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Čl. 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 15. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. 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. 8 ZP a § 131 ods. 7 ZP). Najviac tri - výplata, odbory a jeden v min. výške 50€.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, k dohode o zrážkach zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie – v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého 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. 9

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 **o d s t u p n é n a d r o z s a h** uvedený v § 76 odst. 1 Zákonníka práce v sume
 - jedného funkčného platu, ak pracoval u zamestnávateľa menej ako 15 rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby,
 - dvoch funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok pri prvom ukončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, príp. invalidný dôchodok **o d c h o d n é n a d r á m e c** uvedený v § 76 ods. 6 Zákonníka práce, v sume
 - jedného funkčného platu,
 - dvoch funkčných plátov, ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako 15 rokov

Čl. 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a 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, najviac však do výšky sumy sporenej zamestnancom.
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.

Čl. 11

Vymedzenie profesií zaradených do platového stupňa nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe

Zamestnávateľ zaradí zamestnancov v profesiách vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce do 12. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Jedná sa o nasledujúce profesie :

- kuchárka – vedúca zmeny
- kuchárka
- pomocnica v kuchyni
- vrátnička
- upratovačka
- údržbár
- vodič motorového vozidla
- pracovník pri obsluhu výmeníkovej stanice

Čl. 12 **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36,25 hodín 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 hodín týždenne.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
5. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa, po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu (§ 84 ZP).

Čl. 13 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov, vrátane riaditeľa školského zariadenia je 8 týždňov v kalendárnom roku.
3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Čl. 14 **Skúšobná doba**

1. So zamestnancom možno dohodnúť skúšobnú dobu maximálne na šesť mesiacov. Skúšobná doba u vedúcich zamestnancov, ktorí sú v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac deväť mesiacov.

ČASŤ III. **KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN**

Čl. 15 **Obdobie sociálneho zmiernu a jeho porušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmiernu s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmiernu postupom uvedeným v čl. 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 zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 564/2009 Z.z. a podmienok, uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 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.

Čl. 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, prípadne spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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 MPSV a R SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSV a R SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Čl. 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
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 organizácie tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu. (§ 13 ods.4 ZP)

Čl. 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.
 - a) na splnenie povinností vyplývajúcich z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii možnosť telefonovania, faxového alebo počítačového spojenia, vrátane využívania internetu bezplatne,
 - c) zamestnávateľ poskytne svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadanie odborových orgánov a pod.,

- d) zamestnávateľ poskytne priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti, za účelom zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 138 ZP), a to :

- predsedovi ZO – 5 dní v roku,
- členovi výboru ZO – 2 dni v roku,
- členovi komisie BOZP – 2 dni v roku.

Čl. 19

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

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

- a) vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :
- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods 4 ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu, pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/94 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov);
- b) informovať odborovú organizáciu najmä o :
- prechode práv a povinností pracovno-právnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (o dátume prechodu, dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov) (§ 29 ods. 1 ZP),
 - možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - dôvodoch, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať pri hromadnom prepúšťaní, 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),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),

- 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 rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
 - výške mzdových prostriedkov na rok 2011,
 - použití mzdových prostriedkov (poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P-1-04),
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou :
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8, písm. c) ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 € (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu 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 úrazom a chorobám z povolania, ochrany zdravia (§ 237 ZP);
- d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - v oblasti pracovno-právnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ (§ 239 ZP).

Čl. 20

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 16 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (pracovné porady) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Čl. 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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) zabezpečovať potrebné osobné ochranné 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 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) 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,
 - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovno-právnych predpisov, bezplatne potrebné OOP, umývacie, čistiacie, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - i) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - j) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP,
 - k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za tým účelom určiť zákaz fajčenia na pracoviskách a zabezpečiť jeho dodržiavanie,
 - l) umožňovať vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP) .

Čl. 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovania OOP.

Čl. 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5 % sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- d) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Čl. 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania rekreačných 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 ZO a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok, možností a záujmu zamestnancov zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov krátkodobý zájazd na ktorý, prispeje z rozpočtu sociálneho fondu.
3. 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.

Čl. 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, 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 prípade, že vlastné stravovacie zariadenie neprevádzkuje, zabezpečí zamestnávateľ zamestnancom stravné lístky.
Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnanec, ktorý je z akéhokoľvek dôvodu neprítomný v práci, nemá nárok na odobratie stravy, ani na príspevok na stravovanie.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov do výšky 55 % hodnoty hlavného jedla.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj zo sociálneho fondu, v zmysle zákona 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, sumou 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

Čl. 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (§ 153-155 ZP).
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Čl. 27

Sociálny fond

1. Sociálny fond je tvorený povinným prídelením vo výške 1 % a ďalším prídelením vo výške, 0,25% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných na výplatu za bežný rok (zák. 152/94 Z.z.).
2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

ČASŤ IV.
Čl. 28
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne a to do 15. septembra príslušného roka za I. polrok a do 15. marca nasledujúceho roka za celý rok.
2. Táto KZ je vyhotovená v piatich origináloch, s určením:
 - 1 x pre riaditeľa organizácie,
 - 1 x pre predsedu odborovej organizácie
 - 1 x pre pedagogický úsek
 - 1 x pre úsek hospodárskej prevádzky
 - 1 x pre úsek stravovacej prevádzky
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012, nadobúda účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítal a súhlasia s jej obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

Košice 28. januára 2012

73-2303-008
ZO OZ PšaV na Slovensku
Školský internát
Považská 7, 040



.....
za odborovú organizáciu
(podpis, pečiatka)

.....
za zamestnávateľa
(podpis, pečiatka)