

## Článok 14

### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovno-právnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy.

## Článok 15

### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP, sa zamestnávateľ zaväzuje na čas existencie odborovej organizácie uhradiť náklady na telefón a poštovné.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno/§ 136 ZP/ s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO **3 dni** v roku
  - členovia výboru ZO **1 deň** v roku
  - členovia komisie BOZP **1 deň** v roku

## Článok 16

### ***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:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (ZVS)
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana v zmysle ZP
    - vydanie predpisov a pravidiel BOZP v zmysle ZP
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času v zmysle ZP
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času v zmysle ZP
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien v zmysle ZP
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia v zmysle ZP
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas v zmysle ZP
    - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok v zmysle ZP
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky v zmysle ZP
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu v zmysle ZP
    - rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce v zmysle ZP
    - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie v zmysle 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 platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku v zmysle ZP

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov v zmysle ZP
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne v zmysle ZP
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas v zmysle 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) čase, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať v zmysle ZP
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu v zmysle ZP
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci v zmysle ZP
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 v zmysle ZP
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v zmysle ZP
  - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov v zmysle ZP
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom v zmysle ZP
  - zavedenie pružného pracovného času v zmysle ZP
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni v zmysle ZP
  - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja v zmysle ZP
  - dočasné prerušenie výkonu práce v zmysle ZP
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie v zmysle ZP
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou v zmysle ZP
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33 € v zmysle ZP
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania v zmysle ZP
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť v zmysle ZP
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia v zmysle ZP
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach v zmysle ZP

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa v zmysle ZP
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov v zmysle ZP
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady v zmysle ZP.

## **Článok 17**

### ***Ochrana práce***

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a/ až 8f/ zákona NR SR č.124/2006 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) vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zaistené závady, príčiny porúch havárií,
  - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
  - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
  - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
  - h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky,
  - i) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
  - j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozilo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenie na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

## **Článok 18**

### ***Záväzky odborovej organizácie***

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 12 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľ za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **Článok 19**

### ***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 pomôckami,
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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) 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. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## **Článok 20**

### ***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne zdravotné prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.)

## **Článok 21**

### ***Stravovanie***

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancovi 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 aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo .

- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí odišli na dôchodok z SOŠD Martin-Priekopa.

## **Článok 22**

### ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii .

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

## **Článok 23**

### ***Sociálny fond***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

## **Článok 24**

### ***Záverečné ustanovenia***

1. Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy písomnou formou 1 x za rok.
2. Kolektívna zmluva bude opätovne prerokovaná v septembri 2013.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že sú oboznámené s obsahom tejto kolektívnej zmluvy, a preto ju na znak toho podpisujú

V Martine-Priekope dňa .....1.2.2013.....

Mgr. Jana Hanečáková  
predsedníčka ZO OZPŠaV

PhDr. Jarmila Matejčíková  
riaditeľka SOŠD

## Príloha č. 1 ku KZ na rok 2013

### Čerpanie sociálneho fondu ZO OZPŠaV pri SOŠD Martin–Priekopa

#### 1. Tvorba sociálneho fondu na rok 2013

Zamestnávateľ zabezpečí tvorbu vo výške 1,05 % zo stanoveného základu

Tvorba : zostatok z roku 2012 .....	1 316,27 €
predpokladaná tvorba v roku 2013 .....	4 800,00 €
Spolu :	6 116,27 €

#### 2. Čerpanie sociálneho fondu na rok 2013

1. Stravovanie	2 053 €
2. Doprava	600 €
3. Pracovné jubileá	710 €
4. Zdravotné úkony	2 075 €
5. Sociálna výpomoc	200 €
6. Rezerva	478,27 €
<b>Celkom</b>	<b>6 116,27 €</b>

#### 3. Zásady čerpania SF

##### **K bodu 1:**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,30 €. Táto čiastka bude poskytnutá i dôchodcom, ktorých zamestnávateľ zamestnával v pracovno-právnom vzťahu ku koncu odchodu do starobného dôchodku, predčasného alebo individuálneho dôchodku, do vyčerpania plánovanej sumy na stravu 2 053 €.

##### **K bodu 2:**

Na dopravu do zamestnania sa prispeje mesačne 25 % nákladov (neplatí pre MHD) po predložení cestovných lístkov určenému pracovníkovi učitárne, do vyčerpania plánovanej sumy 600 €.

##### **K bodu 3:**

Pri významných pracovných jubileách budú odmenení zamestnanci peňažnou odmenou pri nepretržitom odpracovaní 10 rokov v SOŠD (do odprac. rokov sa započítava aj práca v inej organizácii) takto :

- a) za 25 odpracovaných rokov..... 50 €
- b) za 30 odpracovaných rokov ..... 70 €
- c) za 35 a 40 odpracovaných rokov .....100 €

##### **K bodu 4:**

Na zdravotné úkony sa poskytne každému zamestnancovi suma vo výške 25 € 1x ročne po predložení žiadosti, receptu a potvrdenia pokladníkovi ZO. Za zdravotné úkony sa považujú: ošetrovanie u zubára, očnému lekára, dlhodobu užívanú lieky, rehabilitačná starostlivosť...

**K bodu 5:**

Sociálna výpomoc (dlhodobá PN nad 5 mesiacov) bude poskytnutá podľa zväženia ZO OZ 1x za dva roky do vyčerpania plánovaných prostriedkov. Konkrétne čiastky navrhne odborová organizácia a prerokuje s vedením SOŠD. Žiadateľ o výpomoc podá čestné prehlásenie, ktoré obsahuje dĺžku obdobia, v ktorom sa rodina nachádza v hmotnej núdzi a dôvody. Sociálna výpomoc pri úmrtí pracovníka sa bude posudzovať individuálne. V prípade nepravdivých údajov je žiadateľ povinný vrátiť poskytnutú podporu do sociálneho fondu.

Mgr. Jana Hanečáková  
predsedníčka ZO OZPŠaV

PhDr. Jarmila Matejčíková  
riaditeľka školy