



Spojená škola J.A.Komenského 5, 048 01 Rožňava

s organizačnými zložkami

Základná škola Zoltána Fábryho s vyučovacím jazykom maďarským –

Fábry Zoltán Alapiskola, J.A.Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó

a

Stredná odborná škola s vyučovacím jazykom maďarským –

Szakközépiskola, Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó

IČO: 42243378 tel: 0042158/7885490, tel. fax: 0042158/7885491, e-mail:

zsfabryhoroznava@gmail.com

Kolektívna zmluva

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 27. decembra 2011 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole J.A.Komenského 5 048 01 Rožňava s organizačnými zložkami: Základná škola Zoltána Fábryho s vyučovacím jazykom maďarským – Fábry Zoltán Alapiskola, J.A.Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó a Stredná odborná škola s vyučovacím jazykom maďarským – Szakközépiskola, Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó. IČO: 42243378, zastúpenou Evou Domikovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5, Stanov základnej organizácie

a

Spojenou školou J.A.Komenského 5 048 01 Rožňava s organizačnými zložkami: Základná škola Zoltána Fábryho s vyučovacím jazykom maďarským – Fábry Zoltán Alapiskola, J.A.Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó a Stredná odborná škola s vyučovacím jazykom maďarským – Szakközépiskola, Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó. IČO: 42243378, zastúpenou Mgr. Máriou Prékop, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5, ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov ZO odborovej organizácie a z plnomocnenstva zo dňa 5.9.2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Evu Domikovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 5.9.2011 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30.8.2011. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky 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 zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o verejnej službe skratka „ZVS“ a namiesto kolektívnej dohody skratka „KD“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. 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 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 pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na nepedagogických zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2012 a uzatvára sa na dobu neurčitú.

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, a to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov, zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termin stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 7

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa sa ustanovuje pracovný čas zamestnancov na 37,5 hodín týždenne.
2. Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

3. Upratovačky majú nárok po skončení práce na 20 minútovú osobnú očistu, ktorá sa započítava do pracovného času.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí nepedagogickým zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov.
V záujme vytvorenia priaznivejších pracovných podmienok sa nepedagogickým zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň, t.j. na 6 týždňov a 7 týždňov pre zamestnancov, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšili 33 rokov.
2. Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľky školy a jej zástupcov, pedagogických asistentov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 9

Určenie platovej tarify

1. Platové tarify pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa určujú podľa zákona č. 317/2009 Z.z. a podľa novely tohto zákona č. 390/2011 Z.z., ktorá je platná od 1.1.2012. Platové tarify nepedagogických zamestnancov sa nemenia. V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v SR budú v máji 2012 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2012 zvýšenie stupníc platových tarify ustanovených v prílohe 3,4,5 a 7 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády SR č. 578/2009 Z.z. ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových tarify.

Článok 10

Osobný príplatok

1. 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 (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 2 % tarifných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou v eurách vždy na začiatku kalendárneho roka na základe vopred určených kritérií.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

Článok 11

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 12

Výplata mzdy a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu miezd mesačne najneskôr 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať mzdy svojim zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na základe dohody o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu PŠaV na Slovensku, č. účtu 0099626176/0900 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci. 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.

Článok 13

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) a b) ZP, (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha) v zmysle bodu II. ods. 4 KD, právny nárok na zvýšené odstupné nad zákonný nárok, a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods. 2 tohto článku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) a b) ZP odstupné, a to vo výške:
 - a) troch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.
 - b) štyroch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a rozviaže pracovný pomer dohodou.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov (§ 76 ods.5 ZP a bod II. ods.5 KD)

Tretia časť

Článok 14

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenia

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Práva zamestnancov na štrajk, 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.

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 SR (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovno-právnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok o oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť o výmere cca 15 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, teplo a pod.) na svoj náklad,
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ods.2 ZP)
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 11 ZVS)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 4 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 2 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 10 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie (§ 152 ods. 5 písm a) ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods. 1 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o: a) dôvodoch hromadného prepúšťania
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP)
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa (§ 234 písm. a) ZP)
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa (§ 234 písm .b) ZP)
- o iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
- o záväznom limite mzdových prostriedkov, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04)
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia Vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP)

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33 eur (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 233 ods. 1 písm. a) ZP)
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 233 ods. 1 písm. b) ZP)
 - opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. c) ZP)
 - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. d) ZP)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 233 ods. 1 písm. e) ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 233 ods. 1 písm. g) ZP)
- d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä :
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§ 149 ods. 1 ZP)
 - v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§237 ods.4 a §239 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 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 KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 8-a až 8-f Zákona NR SR je č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný 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) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP.
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií.
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu.
 - f) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
 - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
 - h) poskytovať zamestnancom, podľa pracovno-právnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné prostriedky a ostatné čistiace a dezinfekčné prostriedky
 - i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky zamestnávateľ udržiava v použiteľnom stave, kontroluje ich používanie a zabezpečuje riadne hospodárenie s nimi
 - j) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku.

Článok 21

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,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP
3. O vykonávaných opatreniach podľa písm. c predchádzajúceho odseku, odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení k zlepšeniu stavu a jedenkrát za rok rozsah

a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z.

Článok 22 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca bez potvrdenia od lekára, len s prehlásením o vykonaní preventívnej lekárskej prehliadky (raz za dva roky) s podpisom zamestnanca a riaditeľa školy, ktorý bude uložený v osobnom spise. Na vykonanie preventívnej lekárskej prehliadky dostane zamestnanec jeden deň pracovného voľna počas školských prázdnin.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) počas pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti až do desiateho dňa vyplácané vo výške 55% vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č.462/2003 Z.z.)

Článok 23 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej smeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú smenu sa za tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 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 0,16 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

Článok 25 **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 Zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon). Povinný príděl je minimálne 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný

zárobok na pracovno-právne účely. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

- a) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet DDP, v ktorej je zamestnanec poistený.

Štvrtá časť

Článok 26 Záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne do 15. januára nasledujúceho kalendárneho roka. Po tomto hodnotení môže každá zo zmluvných strán požiadať o zmeny alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
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 prečítali súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rožňave, dňa 27. decembra 2011

Eva Domiková
predsedníčka ZO OZ

Domiková Eva
ZO OZ na Slovensku
Spojená škola
J. A. Komenského 5
ROŽŇAVA

Mgr. Mária Prékop

Mgr. Mária Prékop
riaditeľka školy

Spojená škola
J. A. Komenského 5
048 01 Rožňava ③



Spojená škola J.A.Komenského 5, 048 01 Rožňava
s organizačnými zložkami
Základná škola Zoltána Fábryho s vyučovacím jazykom maďarským –
Fábry Zoltán Alapiskola, J.A.Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó

a
Stredná odborná škola s vyučovacím jazykom maďarským –
Szakközépiskola, Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó

IČO: 42243378 tel: 0042158/7885490, tel. fax: 0042158/7885491, e-mail: zsfabryhoroznava@gmail.com

DODATOK č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 27.12.2011

Článok 9

Určenie platovej tarify

Mení sa bod č. 1

1. Platové tarify pre pedagogických a odborných zamestnancov spojenej školy sa v nadväznosti na účinnosť § 5 ods. 2 zákona č. 438/2012 Z. z. o štátnom rozpočte na rok 2013 s účinnosťou od 1. januára 2013 zvyšujú o 5 % v prílohe č. 7 k zákonu č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Nepedagogickým zamestnancom spojenej školy sa zvyšujú od 1.1.2013 tarifné platy o hodnotu zodpovedajúcu 5 % ich tarifných plátov formou pohyblivej zložky mzdy.

Článok 23

Stravovanie

Mení sa bod č. 4

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov sumou 0,30 EUR na jedno hlavné jedlo.

Dopĺňa sa bod č. 5

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky v hodnote 3,80 EUR v čase prázdnin, kedy v školskej jedálni nebude zabezpečené stravovanie a zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny. Na stravné lístky sa tak isto vzťahuje príspevok zo SF vo výške 0,30 EUR.

Článok 26

Záverečné ustanovenie

Dopĺňa sa bod č. 4

4. Ostatné články a body Kolektívnej zmluvy zo dňa 27.12.2011 sa nemenia a ostávajú naďalej v platnosti.

V Rožňave, 1.2.2013

Domiková Eva
predsedníčka ZO OZ

ZO OZ PŠaV na Slovensku
Spojená škola
J. A. Komenského 5
ROŽŇAVA

Mgr. Mária Prékop
riaditeľka školy

Spojená škola
J. A. Komenského 5
048 01 Rožňava ③



Spojená škola J.A.Komenského 5, 048 01 Rožňava
s organizačnými zložkami
Základná škola Zoltána Fábryho s vyučovacím jazykom maďarským –
Fábry Zoltán Alapiskola, J.A.Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó
a
Stredná odborná škola s vyučovacím jazykom maďarským –
Szakközépiskola, Komenského 5, Rožňava – Rozsnyó
IČO: 42243378 tel: 0042158/7885490, tel. fax: 0042158/7885491, e-mail:
zsfabryhoroznava@gmail.com

Zásady pre tvorbu sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č: 4012585235/7500. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú v plnej výške podľa výpočtu mzdovej účtovníčky do 15 dní kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca prvého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná Zuzana Ulmanová.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

Príjmy:

a) povinný prídela za rok 2013	3 200 €
b) zostatok na účte z roku 2012	2 689,18 €
Príjmy spolu:	5 889,18 €

Výdavky:

- príspevok na stravovanie	1680,-
- odmeny	240,-
- exkurzno-vzdelávacie zájazdy	1 630,-
- kultúrna, spoločenská a vzdel. činnosť	1500,-
- rezerva 5%	290,-
- rezerva 10%	540,-
Výdavky spolu:	5 880,- €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 €. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravné lístky v hodnote 3,80 EUR v čase prázdnin, kedy v školskej jedálni nebude zabezpečené stravovanie a zamestnanci odpracujú viac ako 4 hodiny. Na stravné lístky sa tak isto vzťahuje príspevok vo výške 0,30 EUR.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima 389,16 €, ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 6,63 € mesačne. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

Odmeny

1. Pri životnom jubileu 50 rokov veku sa zo SF poskytne finančná odmena:
 - do 8 rokov odpracovanej doby v školstve: 80 €
 - do 15 rokov odpracovanej doby v školstve: 100 €
 - nad 15 rokov odpracovanej doby v školstve: 120 €
2. Pri prvom odchode do starobného alebo úplného invalidného dôchodku sa zo SF poskytne finančná odmena:
 - do 10 rokov odpracovanej doby v školstve: 90 €
 - nad 10 rokov odpracovanej doby v školstve: 120 €

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

1. Zo SF sa hradia náklady na dopravu na exkurzno-vzdelávacie zájazdy do výšky 1 630 €.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

1. Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie kultúrnych a spoločenských akcií pre zamestnancov dvakrát ročne vo výške 15 € na osobu, t.j. spolu 30 €.
2. Zo sociálneho fondu sa poskytne nenávratná sociálna výpomoc vo výške 100 € pri úmrtí blízkeho rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa).

Rezerva

1. Predstavuje 10% príspevku na rok 2013 na pokrytie vyššie uvedených účelových výdavkov fondu, resp. na iné naliehavé potreby po vzájomnej dohode zamestnávateľa a Rady OZ ZO PŠaV.

Prekleňovacia rezerva

1. Predstavuje 5% rezervu prostriedkov, potrebnú na preklopenie počiatočného obdobia.

Článok 4 Zdaňovanie

1. Od dane sú oslobodené nasledovné nepeňažné príjmy zamestnanca zo sociálneho fondu poskytované ako:
 - ❖ suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou zamestnávateľa (napr. kurz účtovníctva, prednášky, semináre)
 - ❖ hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi ako nepeňažné plnenie
 - ❖ na spotrebu na pracovisku (príspevok na stravu vo výške 0,30 € na jeden odobratý obed, v čase prázdnin na stravný lístok)
 - ❖ náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti
 - ❖ náhrada za stratu zárobku po skončení práceneschopnosti
2. Ostatné príjmy aj nepeňažné sú zdaňované podľa Zákona o dani z príjmov č. 243/2003 (odmeny, kompenzácia cestovného, vecné dary, vstupenky, príspevok k DDP, pôžičky)

Tieto zásady sú súčasťou KZ, platia len pre zamestnancov spojenej školy. Nadobúdajú účinnosť dňom 1.2.2013 ich účinnosť končí dňom 31.12.2013.

V Rožňave, 1.2.2013

Domiková Eva *Domiková*
predsedníčka ZO OZ

ZO OZ PŠaV na Slovensku
Spojená škola
J. A. Komenského 5
ROŽŇAVA

Mária Prékop
Mgr. Mária Prékop
riaditeľka školy

Spojená škola
J. A. Komenského 5
048 01 Rožňava ③