

Stredná odborná škola, Pod Bánošom 80, Banská Bystrica

z a s t ú p e n á

riaditeľom školy

a

kolektívom učiteľov združených v ZO OZ PŠaV pri SOŠ Banská  
Bystrica,  
kolektívom majstrov a pracovníkov odborného výcviku cukrár, pekár,  
mäsiar a kolektívom technicko-hospodárskych pracovníkov združených  
v ZO OZ PŠaV pri SOŠ  
zastúpeným predsedom ZO Mgr. Ondrejom Birešom

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2012

## **1. Všeobecné ustanovenia**

- 1.1. Kolektívna dohoda je uzatvorená v súlade s § 49 zákona č.313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon).  
Kolektívna dohoda je záväzná pre všetkých zamestnávateľov v § 1 odst. 1 písm. a) až k) zákona č.553/2003 Z.z.
- 1.2. Cieľom kolektívnej dohody je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2012.
- 1.3. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie vo verejnej službe podľa § 53 zákona na účel uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.
- 1.4. Kolektívna zmluva uzatvorená podľa § 53 zákona je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako táto kolektívna dohoda.

## **2. Vzájomné záväzky na zabezpečenie plánovaných úloh**

- 2.1. Zmluvné strany budú na základe pozvania vzájomne vysielat' svojich zástupcov na rokovanie tak, aby sa mohli vyjadrovať k prerokovaným otázkam, na ktorých sa majú podieľať.  
V konkrétnych prípadoch sa dohodnú na postupe.
- 2.2. Pri riadení školy a pri usmerňovaní pracovníkov budú zmluvné strany intenzívne vplývať na upevnenie medziludských vzťahov, dodržiavanie zákonnosti a dôsledne presadzovať požiadavky odbornosti, mravnosti, kompetentnosti, humanizmu a demokracie.
- 2.3. Vedenie SOŠ 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
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
    - prijatie plánu dovolení na príslušný rok
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
    - zavedenie pružného pracovného času
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
    - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
    - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni

- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
- vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov

*b) informovať odborovú organizáciu najmä:*

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvode prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
- 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
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa

- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2012, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy
- 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

*c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:*

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja
- organizáciu práce v noci
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 €
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

*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,
- v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

Za týmto účelom budú členovia Výboru ZO raz za štvrtroka prizývaní na gremiálnu poradu.

### **3. Vzájomné záväzky v oblasti zamestnanosti**

- 3.1. Pri prijímaní pracovníkov do pracovného pomeru rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a profesie. V oblasti zamestnávania, zachovania zamestnania alebo vytvárania podmienok zamestnania zamedziť vzniku opatrení diskriminačnej povahy, t.j. akémukoľvek rozlišovaniu, vylúčeniu alebo preferovaniu z dôvodu rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, národnosti alebo sociálneho pôvodu. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.
- 3.2. Zamestnávateľ bude informovať príslušný odborový orgán o všetkých prípadoch uzatvárania pracovného pomeru, resp. o zmene pracovnej činnosti zamestnanca.
- 3.3. Zamestnávateľ bude informovať najneskôr do troch dní od rozhodnutia príslušný odborový orgán o všetkých prípadoch rozviazania pracovného pomeru zo strany organizácie.
- 3.4. V prípade nutnosti rozviazania pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien bude zamestnávateľ podľa možnosti zvlášť prihliadať na zamestnancov, ktorí majú päť rokov a menej pred riadnym dôchodkom.
- 3.5. Odborová organizácia vykonáva kontrolu dodržiavania pracovno-právnych vzťahov.
- 3.6. Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:
  - a) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie, alebo prestane byť jej členom
  - b) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania, alebo postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo v pracovnom čase podľa platných právnych noriem.
- 3.7. V prípade prechodu organizácie na inú organizáciu sa bude postupovať v súlade so zákonníkom práce.

### **4. Podmienky zamestnania**

- 4.1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne a menej. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v

dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

- 4.2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 4.3. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľov (vrátane zástupcov), učiteľov, pedagogických asistentov, majstrov odborného výcviku a vychovávateľov je 9 týždňov.
- 4.4. Podľa vývoja ekonomickej situácie a to o zvýšení stupníc platových taríf od základnej, cez vybraných zamestnancov, pedagogických a odborných zamestnancov až po vysoké školstvo a zdravotníckych zamestnancov, čo sú prílohy č. 3,4,5 a 7 k zákonu o odmeňovaní. Termín máj je vybraný z dôvodu, že sa predpokladá už fungovanie novej vlády po voľbách 10. marca t. r.
- 4.5. a) zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods.1 Zákonníka práce najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred plynutím výpovednej doby (t.j. 2+1 plat)
- 4.5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou zamestnávateľa až do skončenia likvidácie zamestnávateľa, odstupné vo výške piatich funkčných platov.
- 4.6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi **odstupné** len v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer dohodou z vyššie uvedených dôvodov, t. j. pred začatím plynutia výpovednej doby. V zmysle ZP sa podľa § 62 upravujú výpovedné doby na jeden mesiac v ods. 2, alebo v ods. 3 písm. a na dva mesiace ak pracovný pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov a tri mesiace ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov ku dňu doručenia výpovede a to z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a alebo b. Pre zamestnancov odmeňovaných vo verejnom

záujme je zároveň v zákone č. 552/2003 Z. z. ohraničené maximálne navýšenie odstupného.

**Odchodné** - na rok 2012 je dohodnuté navýšenie odchodného pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% o jeden funkčný plat nad rozsah uvedený v § 76a ods. 1 ZP, to znamená, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2 funkčné platy, za podmienky, že zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Pri zániku a zrušení organizácie je zamestnávateľ povinný vysporiadať pracovné pomery so zamestnancom tak, aby tieto skončili najneskôr dňom zániku a zrušenia organizácie vrátane uplynutia výpovednej lehoty. V opačnom prípade zamestnávateľ vyplatí uvoľnenému zamestnancovi 5 - mesačné odstupné.

- 4.7 Pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách, organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, resp. k zmene pracovnej činnosti zamestnancov, riaditeľ školy prerokuje takéto zmeny s odborovou organizáciou. Zároveň bude o nich informovať svojho zriaďovateľa, ktorý zmeny prerokuje s príslušným odborovým orgánom s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky.
- 4.8 Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať Pracovný poriadok prijatý dňa 1. septembra 2011.

## **5. Vzájomné záväzky v oblasti hmotnej zainteresovanosti**

### 5.1. Odmeňovanie zamestnancov:

- a) Pre odmeňovanie zamestnancov škôl a školských zariadení v pôsobnosti VÚC postupovať podľa platných zákonov, noriem, nariadení a vyhlášok.
- b) Miera vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov sa stanovuje podľa nariadenia vlády SR o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických pracovníkov.

### 5.2 Zriaďovateľ pre školy a školské zariadenia stanoví rozpisom záväzných ukazovateľov rozpočtu na rok 2012 limit mzdových prostriedkov na základe plánu výkonov.

Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ak to umožňuje ust. § 23 ZVS,  
-na pedagogického zamestnanca, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume 3 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený;

- na nepedagogického zamestnanca, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume 3 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

5.3 Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade priaznivých ekonomických a hospodárskych výsledkov školy, sa celoročne na každého zamestnanca doplatí osobné ohodnotenie v priemere 3%.

5.4 Príplatky poskytovať podľa platných zákonov (§ 20 zákona č.553/2003:

- príplatok za zastupovanie
- príplatok za špecializované činnosti
- príplatok za prácu v noci
- príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu
- príplatok za prácu vo sviatok
- plat za prácu nadčas
- plat za neaktívnu pohotovosť na pracovisku a náhradu za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska
- príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

Zamestnávateľ sa zaviazal poskytnúť učiteľovi 1 deň náhradného voľna za 4,5 hod. nadčasovej práce.

Ďalšie dojednania o odmeňovaní:

a) zo sociálneho fondu pri pracovnom jubileu:

- 25 rokov odpracovaných v organizácii v sume 50 €
- 30 rokov odpracovaných v organizácii v sume 50 €
- 35 rokov odpracovaných v organizácii v sume 50 €

c) z prostriedkov ZO OZ:

- pri odchode do dôchodku vecná odmena v sume 50 €
- pri životnom jubileu 50 rokov vecná odmena v sume 50 €
- pri návšteve dlhodobo chorého zamestnanca vecná odmena 25 €
- pri narodení dieťaťa zamestnanca vecná odmena 15 €



## **6. Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

### **6.1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- 6.1.1 V súlade s ustanoveniami právnych predpisov, bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
- 6.1.2 Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov, vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov pre BOZP, na návrh odborovej organizácie, ktorá pôsobí na pracovisku. Zástupcu zamestnancov možno vymenovať len s jeho súhlasom.
- 6.1.3 Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle príslušných paragrafov Zákonníka práce a zákona o BOZP.
- 6.1.4 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s vyhláškou MPSVaR SR č.377/1996 Z.z. o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 6.1.5 V prípade dosahovania zisku na jednotlivých strediskách môže zamestnávateľ vyčleniť časť finančných prostriedkov na nákup pracovných odevov.
- 6.1.6 Zamestnávateľ umožní dvakrát ročne účasť zástupcom zamestnancov (odborovým inšpektorom BOZP) na školeniach, resp. pracovných poradách organizovaných OZ PŠaV.
- 6.1.7 Zamestnávateľ zabezpečí, aby v organizácii bola vedená príslušná dokumentácia BOZP a PO.
- 6.1.8 Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušného odborového orgánu na každé rokovanie o problematike BOZP.

### **6.2 Zdravotnícka starostlivosť**

- 6.2.1 V rámci zdravotníckej starostlivosti zamestnávateľ umožní dodržiavanie intervalu povinných lekárskeho prehliadok zamestnancov formou uvoľnenia zo zamestnania.
- 6.2.2 Zamestnávateľ zabezpečí v rámci svojich povinností vyplývajúcich z platných právnych noriem pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami.

6.2.3 Pracovnú zdravotnú službu vykonáva PZS PYROBOSS.

### **6.3 Rekreačná starostlivosť**

6.3.1 Odborovú rekreáciu finančne zabezpečuje vedenie škôl zo sociálneho fondu a organizačne ZO OZ. Prihlášku na rekreáciu podpisuje a potvrdzuje Výbor ZO a vedenie školy.

6.3.2 Pedagogickí zamestnanci majú právo čerpať minimálne 30 dní dovolenky v čase hlavných prázdnin. V prípade výnimočnej potreby po vzájomnom dohovore s vedením školy umožniť čerpať dovolenku i počas školského roka. V prípade štátneho sviatku v priebehu riadnej dovolenky sa pridáva adekvátny počet dní. Umožniť kúpeľnú liečbu i počas školského roka zamestnancom, ktorých zdravotný stav si to nutne vyžaduje. Čerpanie nutnej dovolenky za účelom absolvovania kúpeľnej liečby musí pracovník povinne odpracovať v období prázdnin. V naliehavých prípadoch bude zamestnancom poskytnuté voľno podľa Zákonníka práce.

6.3.3 Čerpanie dovolenky nepedagogických pracovníkov v čase hlavných prázdnin podľa ZP.

6.3.4 Vedenie SOŠ umožní pedagogickým zamestnancom čerpať dovolenku v prvý júlový týždeň v prípade, že zamestnanec má potrebný počet dní dovolenky a náhradného voľna na čerpanie počas celých hlavných prázdnin a ďalších prázdnin v danom roku. Zamestnanec musí pred nástupom na dovolenku včas predložiť všetky písomné náležitosti ku kontrole svojmu priamemu nadriadenému. V prípade, že zamestnanec nemá potrebný počet dní dovolenky a náhradného voľna, nástup na dovolenku v prvom júlovom týždni je možný len po dohode s vedením školy, kde bude dohodnutý termín a druh práce počas hlavných prázdnin.

### **6.4 Stravovanie zamestnancov**

6.4.1 Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracoviskách.

6.4.2 Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1,

podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

6.4.3 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 1 a 2 z rozpočtu organizácie 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 opatrení MPSVaR SR.

6.4.4 Zamestnávateľ prispieva na stravovanie okrem bodu 3 aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.313/2005 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

6.4.5 Stravovanie podľa odseku 1 nemožno nahradiť iným plnením.

6.4.6 Zamestnávateľ, ak to podmienky dovoľujú, poskytne stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v invalidnom alebo starobnom dôchodku ak dôchodok je ich jediným príjmom.

## **6.5 Starostlivosť o kvalifikáciu**

6.5.1 Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo o jej zvyšovanie podľa platných právnych predpisov a dbajú na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami podľa dosiahnutej kvalifikácie. Zamestnávateľ na základe návrhu jednotlivých vedúcich prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

6.5.2 Riaditeľ školy bude vytvárať pre zabezpečovanie rekvalifikácie pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a zariadenia.

6.5.3 Zamestnancom, ktorí si zvyšujú a rozširujú kvalifikáciu a majú uzavreté k tomuto dohody s organizáciou, budú poskytované pracovné úľavy a hospodárske zabezpečenie podľa platných právnych predpisov.

## **6.6 Používanie priestorov a zariadení školy**

- 6.6.1 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom použitie motorových vozidiel za režijné ceny podľa nasledovných kritérií:
- nákladný automobil jedenkrát za štvrtrok
  - osobný automobil - podľa nutnej osobnej potreby (vozidlo sa nesmie použiť na zárobkové účely zamestnanca)
- 6.6.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom priestory dielní, cukrárskych dielní, spoločenských priestorov a jedálne na osobnú potrebu zamestnanca za režijný poplatok. Priestory sa nesmú využívať na zárobkové účely zamestnanca. Za režijný poplatok sa považuje čerpanie energie, materiálu a pohonných hmôt, ako aj plat vodiča motorového vozidla, služba v kuchyni a odborný dozor v dielni. Dlhodobý prenájom priestorov za zmluvne dohodnutý poplatok.
- 6.6.3 Zamestnávateľ umožní využívať huteľný majetok za režijné náklady a zodpovednosť za škodu.
- 6.6.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom bezplatné využívanie telocvičných priestorov.
- 6.6.5 V prípade zavinenej škody bude zamestnávateľ vyžadovať úhradu škody od zamestnanca.

## **6.7 Starostlivosť o bývanie**

- 6.7.1 Vedenie školy poskytne v kriticknej situácii zamestnancovi ubytovanie na internáte na dobu dvoch mesiacov, v prípade, že bude voľné miesto.

## **7. Riešenie sporov a sťažností**

- 7.1 Každý zamestnanec, resp. zamestnanci, domnievajúci sa, že majú dôvod k sťažnosti, majú nárok na jej prešetrenie v zmysle zákona č.152/1998 Z.z. Predmetom sťažnosti môžu byť akékoľvek opatrenia alebo sťažnosti, ktoré sa javia v rozpore s kolektívnou zmluvou, zákonmi a predpismi. Tieto budú prešetrené kompetentnými orgánmi, ktoré si k riešeniu sťažnosti prizvú obidve stránky spolu.
- 7.2 Zriaďovateľ, Rada ZO OZ PŠaV na Slovensku a Združenie zamestnávateľov, v prípade potreby, ustanovia spoločnú komisiu, ktorej úlohou bude vypracovať a sledovať postup pre urovnávanie sporov, ktoré vyplývajú z výkladov ustanovení tejto Kolektívnej zmluvy.

## **8. Sociálny fond a sociálny združený fond na rok 2012**

- 8.1 Podľa VKZ sa zmluvné strany dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods.1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon). Povinný príděl je 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Príděl podľa § 3 ods.1 bod 1 a 2 zákona o sociálnom fonde je 0,25% zo so 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.
- 8.2 Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2012 najmenej 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
- 8.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.
- 8.4 Združený sociálny fond na rok 2012 sa tvorí vo výške 0,3 % zo základu pre výpočet povinného prídeltu.
- 8.5 Zmluvné strany sa dohodli na preplatení poplatku za preventívnu lekársku prehliadku svojich zamestnancov v zmysle zmluvy s PZS PYROBOSS.
- 8.6 Zmluvné strany sa dohodli, že zo sociálneho fondu sa za zamestnancov, ktorí nie sú členmi ZO OZ PŠaV pri SOŠ, sa pre odborovú organizáciu poskytne úhrada vo výške 0,05 %.

## **9. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

### Článok 1

#### Všeobecné ustanovenia

- 9.1 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.
- 9.2 V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 9.3 Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujú-

ceho obdobia.

- 9.4 Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 9.5 Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 9.6 Za zúčtovanie finančných prostriedkov SF zodpovedá zástupca riaditeľa školy pre ekonomickú oblasť.

## Článok 2

### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 10 centov.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 10 centov.

#### Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) vo výške 35 €.
2. Jednorázová sociálna výpomoc v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú do výšky 100 €.

Pri ujme na majetku je k žiadosti o sociálnu výpomoc je potrebné predložiť:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody;
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody;
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti;

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti;
- 3. Preklnutie veľmi ťažkej rodinnej situácie - výpomoc do výšky 175 € (priznanie príspevku záleží od posúdenia odborov a vyjadrenia vedenia školy). Výpomoc je možné poskytnúť raz za dva kalendárne roky.
- 4. Sociálne nenávratné výpomoci sa neposkytujú pri krádežiach v rodinných domoch, bytoch, krádežiach áut a pod.

### Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady hromadne organizovaných exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí odborovou organizáciou. Príspevok sa poskytne podľa možností sociálneho fondu. Predpokladaný príspevok do výšky 70 €.

### Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- volejbalový turnaj
- stolnotenisový turnaj
- plaváreň a iné podujatia

Príspevok sa poskytne podľa možností sociálneho fondu. Predpokladaný príspevok do výšky 700 €.

### Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení a iných kultúrnych, spoločenských a vzdelávacích činností.

Príspevok sa poskytne podľa možností sociálneho fondu. Predpokladaný príspevok do výšky 700 €.

### Článok 3 Zdaňovanie

V zmysle zákona SR č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov a v znení neskorších predpisov.

## **10. Ochrana odborárskych práv**

1. V prípade, že zamestnanec školy alebo zariadenia bude uvoľnený pre výkon odborárskej funkcie, príslušná škola alebo zariadenie po uplynutí funkčného obdobia zabezpečí primerané zamestnanie zodpovedajúcemu jeho vzdelaniu.
2. Škola bude uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle platných právnych predpisov.
3. Nepripustiť akékoľvek šikanovanie alebo postih za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
4. Predsedom ZO OZ a členom výboru Rady ZO na škole upraviť rozvrh hodín vo štvrtok tak, aby sa mohli zúčastňovať rokovaní výboru Rady ZO.

## **11. Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, odvody členských príspevkov a úhrada nákladov na kolektívne vyjednávanie.**

- 11.1 Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ PŠaV, aby mohla riadne fungovať. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z platných predpisov sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ PŠaV poskytnúť priestory.
- 11.2 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje rokovacie miestnosti ZO OZ PŠaV na svoj náklad za účelom:
  - vzdelávacích činností zamestnancov
  - oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy
  - na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ
  - na riešenie prípadných kolektívnych sporov
  - na zasadnutia orgánov ZO OZ PŠaV
- 11.3 Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť ZO OZ PŠaV priestory na uverejnenie - vyvesenie informácií pre zamestnancov.
- 11.4 Zamestnávateľ sa zaväzuje so súhlasom zamestnanca, ktorý je členom odborovej organizácie, vykonávať zrážky z platu vo výške uvedenej v písomnej dohode o zrážkach členského príspevku v prospech odborovej organizácie a uhradiť ich na účet odborovej organizácie do troch dní po splatnosti platu.
- 11.5 Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi za účelom splnenia svojho záväzku v predchádzajúcom odseku všetky potrebné zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy podpísané zamestnancami, členmi ZO OZ PŠaV.



## **12. Právna záväznosť kolektívnej zmluvy**

- 12.1 Zmluva je platná podpísaním obidvoch zmluvných a účinná od 1. januára 2012.
- 12.2 Zmluva sa uzatvára na obdobie od 1. januára 2012 do 31. decembra 2012.
- 12.3 Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať. Zmeny a doplnky sú platné len po dohode obidvoch zmluvných strán.
- 12.4 Vedúci zamestnanci sú povinní preukázateľným spôsobom oboznámiť s kolektívnou zmluvou zamestnancov, ktorých riadia.
- 12.5 Za splnenie tejto kolektívnej zmluvy zodpovedajú:
- riaditeľ SOŠ Banská Bystrica
  - predseda ZO OZ PŠaV pri SOŠ Banská Bystrica

## Záverečné ustanovenia

1. Po polročnom hodnotení vývoja kolektívnej dohody môže ktorákoľvek zo zmluvných strán žiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej dohody. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzavretie kolektívnej dohody na ďalšie obdobie.
3. Kolektívna dohoda vo verejnej službe nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte na rok 2012, v ktorom sú zohľadnené výdavky súvisiace s podmienkami zamestnania podľa tejto dohody.

V Banskej Bystrici dňa 22. decembra 2011

.....  
Mgr. Ondrej Bíreš  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Ing. Pavel Fiľo  
riaditeľ SOŠ B. Bystrica