

Kolektívna zmluva na rok 2012

Medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri SOŠ technickej, Okružná 693, 022 01 Čadca, IČO: 31897495, zastúpenou Mgr. Renátou Kolenovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 07.12.2011 (ďalej Odborová organizácia).

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu KOVO na Slovensku pri SOŠ technickej Okružná 693, 022 01 Čadca, IČO 30414458 zastúpenou p. Jánom Kubištom splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 15.01.2008 /platné na 4 roky/ (ďalej Odborová organizácia).

a

Strednou odbornou školou - technickou so sídlom v Čadci, Okružná 693, 022 01 Čadca, IČO: 00891452, zastúpenou Ing. Františkom Kajánkom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 07.12.2011, ktorým členská schôdza, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy zástupcu predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 07.12.2011 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a stanov Odborového zväzu KOVO na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 15.01.2008, ktorým členská schôdza, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy zástupcu predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 15.01.2008 tvorí prílohu č. 2 tejto kolektívnej zmluvy.

3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

4) 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2012. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2012.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto zmluvu 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. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP:

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je odmeňovaný podľa § 553/2003 Z.z., v znení neskorších predpisov príplatok

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok pracujúcemu
 - a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu
 - b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu
 - c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za zmenu
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za výkon špecializovanej činnosti:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa
 - b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca
- 3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce v noci
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu
- 5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce vo sviatok
- 6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za hodinu práce nadčas
- 8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. C/OVZ).
- 9) Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto práce pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

Článok 8

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor
- 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 kritéria).
- 4) Zamestnancovi prizná osobný príplatok podľa finančnej bilancie.

Článok 9

Odmeňovanie zamestnancov

1) Záväzný predpis na odmeňovanie

Na účely odmeňovania zamestnancov v SOŠ- technickej sa používajú tieto záväzné predpisy:

- Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- Nariadenie vlády SR č. 151/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnej službe a o ich zmenách a doplnkoch
- §27 zákona č. 317/2009 Z.z.
- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2012
- Kolektívna zmluva SOŠ t na rok 2012
- Pracovný poriadok SOŠ t Čadca platný od 1.9. 2010
- Smernica o odmeňovaní zamestnancov SOŠ t Čadca

2) Plat zamestnanca

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovenom zákonom plat, ktorý v SOŠ – technickej zahŕňa najmä tieto peňažné plnenia: tarifný plat, zvýšený tarifný plat podľa § 7 ods.7a8 zákona č. 553/2003 Z.z, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, príplatok za zmenu, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, príplatok za prácu vo sviatok, plat za prácu nadčas, príplatok za triedneho učiteľa, za uvádzajúceho PZ, kariérny príplatok

b) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov. ak má na vyplatenie finančné zdroje.

c) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odobere alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

d) Zamestnancovi môže zamestnávateľ poskytnúť odmenu podľa § 20 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov z finančných prostriedkov pridelených zriaďovateľom, alebo ak má na vyplatenie odmeny vlastné finančné zdroje.

e) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

3) Zamestnávateľ môže výnimočne zamestnanca, ktorý má vykonávať pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradiť do 6. alebo 7. platovej triedy podľa ním vykonávanej najnáročnejšej pracovnej činnosti, ak na vykonávanie tejto pracovnej činnosti podľa rozhodnutia zamestnávateľa stačí stredné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a zamestnanec má v tomto odbore prax najmenej 5 rokov.

4) O zvýšení platových taríf (valorizácií) budú zmluvné strany vyjednávať v máji 2012, v závislosti od vývoja ekonomickej situácie v SR.

5) Nepedagogickým zamestnancom sa prizná platový stupeň podľa priznanej započítanej praxe zvýhodnenú o jeden platový stupeň.

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky na DDS iba na základe uzatvorenej dohody o zrážkach zo mzdy.

Článok 11

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

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

(4) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu

prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(5) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(6) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(7) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(8) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4.

(9) po prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku napredčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76 a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca

(10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 9, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(11) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 9, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradiť, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zák. č. 553/2003 Z.z.).

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2012 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojmenej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojmenej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne
- 2) Zamestnanec má v roku 2012 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) O zavedení pracovného času rozhoduje zamestnávateľ na základe príkazu riaditeľa školy a po odsúhlasení s odborovým orgánom.
- 4) Ak tehotná žena alebo zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov požiadajú o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- 5) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom najneskôr po štyroch hodinách prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
- 6) Prácu nadčas je zamestnávateľ oprávnený nariadiť len za podmienok určených Zákonníkom práce, pričom podmienky a rozsah práce nadčas prerokuje s príslušným odborovým orgánom.
- 7) Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov dohodnúť so zamestnancom po dohode s odborovým orgánom na prechodné obdobie a z vážnych dôvodov výkon práce nadčas nad stanovenú hranicu najviac 250 hod.
- 8) Zamestnávateľ môže nariadiť pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku a nad tento určený čas len so súhlasom zamestnanca. Zamestnávateľ nemôže nariadiť ani dohodnúť pracovnú pohotovosť s tehotnou ženou a zamestnancom, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako jeden rok.

9) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 5. hodinou. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci:

- pred zaradením na nočnú prácu
- pravidelne podľa potreby najmenej 1x za rok
- kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce

10) Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

11) Do práce nadčas sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie

1) Základná výmera dovolenky u nepedagogických pracovníkov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

2) Dovolenka pedagogických zamestnancov - učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v roku 2012 v zmysle KZVS.

3) Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku na zotavenie zamestnancom aj počas školského roka, ak tomu nebránia prevádzkové potreby SOŠ t.

4) Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti osamelého zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa do 10 rokov /vzťahuje sa aj na osamelých zamestnancov, ktorí prevzali do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť na základe rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do 10 rokov/, poskytnie 1 deň pracovného voľna v mesiaci bez náhrady mzdy.

Tretia časť

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 od. 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 a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej Republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

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 (nevzniká nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,94 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 19

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 sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť jej:
 - a) Použitie telefónnej linky a faxu

b) Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich /úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 20

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a 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 (§ 12 ZOVS)
- Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 odd. 8 ZP)
- Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods. 2 ZP)
- Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (86 ods. 1 ZP)
- Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 2 ZP)
- Určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 odd. 10 ZP)
- Určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP).
- Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- Prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- Na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi predeľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP).
- Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 od. 5 písm. a) ZP).
- Rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, okrem súťaží a prehliadok organizovaných školou, stavebných robotníkov, ktorí pracujú na škole (§152 ods. 5 písm. b) ZP)
- Určenie pridelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (§3, §7 ods.3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- O platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 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 (§ 29 ods. 1 ZP)
- O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§47 ods. 4 ZP)
- O pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)
- O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 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 výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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 rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP)
- O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. VI. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- Opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP)
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- Zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- Odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- Nariadenia práce v dňoch prac. Pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- Organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- Zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- Dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a. ZP)
- Opatrenie zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- Opatrenia na utváranie 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 zodpovedností zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP)
- Zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP)

- Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP)
- Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP)
- Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (- 237 ods. 2 písm. c) ZP)

d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP)

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 a § 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, 0Z KOVO, na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 21

Zväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu činnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situáciách vedúcich k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 22

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami (§ 147 ZP a § 6a až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov o BOZP 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) Zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
 - b) Pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - c) Zaraďovať zamestnancov na prácu na pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými 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) Zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
- g) Uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- h) Vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programu jej realizácie
- i) Vykonať 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
- j) Odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- k) Poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovná obuv
- l) Tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m) Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

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 BOZ/ a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje 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) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach a otázkach BOZP
- 3) 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 v znení neskorších predpisoch Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady 1 krát za dva roky
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462 / 2003 Z.z.)
- e) zdravotnou spôsobilosťou sa na účely tohto zákona rozumie telesná spôsobilosť a duševná spôsobilosť pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca potrebná na výkon pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti.
- f) zdravotnú spôsobilosť preukazuje pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec svojmu zamestnávateľovi pred nástupom do zamestnania lekársnym potvrdením o telesnej spôsobilosti a o duševnej spôsobilosti vo vzťahu k výkonu jeho činnosti.
- g) Ak má zamestnávateľ dôvodné podozrenie, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, vyzve ho, aby v lehote do 90 dní preukázal svoju zdravotnú spôsobilosť. Pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti zamestnávateľ postupuje rovnako ako pri strate zdravotnej spôsobilosti. Náklady priamo spojené s preukazovaním zdravotnej spôsobilosti uhrádza zamestnávateľ.

Článok 25

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom 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 sumou vo výške najmenej 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 na jedno hlavné jedlo.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku

Článok 26

Starostlivosť a kvalifikácia

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácií
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov a zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatreniach.
- 4) Zamestnávateľ je povinný vypracovať program kontinuálneho vzdelávania.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi 5 dní pracovného voľna na ďalšie vzdelávanie v závislosti od vypracovaného programu kontinuálneho vzdelávania za podmienok ustanovených zákonom č. 317/2009 Z.z.

Článok 27

Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) Povinným prídelením do výšky 1% a
 - b) Ďalším prídelením vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Zásady, tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť KZ a sú uvedené v prílohe

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnení záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenie KZ. Za polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku
- 2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012 a nadobúda účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.
- 3) Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch . Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Čadci dňa 22.12.2011

Ján Kubišta, v. r.

základná organizácia KOVO

Mgr. Renáta Kolenová, v. r.

základná organizácia PŠaV

Ing. František Kajánek, v. r.

štatutárny zástupca zamestnávateľ

Príloha č.1

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole v Čadci, so sídlom Okružná 693, v Čadci, IČO: 318897496, na základe uznesenia členskej schôdze ZO zo dňa 07.12.2011 ktorá je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. Renátu Kolenovú , predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roku 2011, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

V Čadci dňa 07.12.2011

Ing. Anton Freiwald, v. r.

.....
Za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.
V Čadci dňa 07.12.2011

.....
Mgr. Renáta Kolenová, v. r.

Príloha č.2

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia KOVO pri Strednej odbornej škole technickej v Čadci, so sídlom Okružná 693, v Čadci, na základe uznesenia členskej schôdze ZO zo dňa 15. 01. 2008 ktorá je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto p.Jána Kubištu, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roku 2012, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

V Čadci dňa 15. 01. 2008

Mária Stachová, v. r.

.....
Za Výbor ZOOZ KOVO

Plnomocenstvo prijímam.
V Čadci 15. 01. 2008

.....
Ján Kubišta, v. r.

