



KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2012

Dátum podpísania : **26.marca 2012**

OBSAH :	str.
1.časť	
Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	4
Článok 2 Uznanie odborovej organizácie u zamestnávateľa	5
Článok 3 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy	6
Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy	6
Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy	6
Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	6
2.časť	
Článok 7 Príplatky, odmeny s náhrady za pohotovosť	7
Článok 8 Príplatky	8
8.1 Osobný príplatok	8
8.2 Príplatok za zastupovanie	8
8.3 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti	9
8.4 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu	9
8.5 Príplatok za prácu vo sviatok	9
8.6 Kreditový príplatok	9
8.7 Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca	10
8.8 Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia	10
Článok 9 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu	11
Článok 10 Odstupné a odchodné	11
Článok 11 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie	12
Článok 12 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe	12
Článok 13 Pracovný čas zamestnancov	13
Článok 14 Dovolenka na zotavenie	13

3.časť

Článok 15	Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie	13
Článok 16	Riešenie kolektívnych sporov	14
Článok 17	Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	15
Článok 18	Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	15
Článok 19	Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť	17
Článok 20	Pracovné pomery na dobu určitú	20
Článok 21	Skúšobná doba	20
Článok 22	Závazky odborovej organizácie	21
Článok 23	Ochrana práce	21
Článok 24	Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	23
Článok 25	Zdravotnícka starostlivosť	23
Článok 26	Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	25
Článok 27	Stravovanie	25
Článok 28	Starostlivosť o kvalifikáciu	26
Článok 29	Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie	27
4.časť		
Článok 30	Záverečné ustanovenia	28

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **26.03.2012** medzi zmluvnými stranami:

Základnou školou, Kukučínova ulica 106, Vranov nad Topľou, IČO 37873393 zastúpenou
PaedDr. Martinom BABIAKOM, riaditeľom školy /ďalej zamestnávateľ/

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Vranov nad Topľou, Kukučínova ulica 106, zastúpenou predsedníčkou ZO OZ PŠaV (zástupca zamestnancov) **Mgr. Máriou - Magdalénou KOSCELNÍKOVOU** poverenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

PRVÁ ČASŤ

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.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa **01.04.2002**. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa 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 Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy na rok 2012 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie u 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(2) Výbor je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže Výbor predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Výbor je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa a orgánov jemu nadriadených, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovno-právne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ,
- vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od zriaďovateľa štátnych orgánov správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu

(3) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne pozývať na rokovanie oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na kvalitnej úrovni (účasť predsedu ZO na zasadnutiach gremiálnej rady a vedenia školy, účasť riaditeľa školy na zasadnutiach Výboru).

(4) Pre členstvo alebo pre činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v riadnom pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- (3) Účinnosť tejto KZ sa **začína dňom 01. januára 2012 a končí dňom 31. Decembra 2012**, pokiaľ nie je podpísaná nová KZ na ďalší rok platí táto KZ s prípadnými doplnkami. Účinnosť článku 7 a článkov 10,13,14,23 a 25 končí 31. Decembra 2011.
- (4) Kolektívna zmluva rešpektuje ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS).

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ 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 KZ zmeniť ustanovenia KZ, ako to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2012. 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 rozmmnožiť 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 podľa § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny s náhrady za pohotovosť

1. Za činnosť triedneho učiteľa (podľa § 14 čl. 1 Zákona 553/2003 Zb)., ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu od 01.09.2004,
2. Za činnosť triedneho učiteľa, (podľa § 14. Čl. 1 Zákona 553/2003 Zb) ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % jeho tarifného platu od 01.09.2004 (§ 14 OVZ),
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ),
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ),
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 3 až 4 (§ 19 OVZ),
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške 332 €** ak odpracoval v organizácii – ZŠ Kukučínova ulica 106 vo Vranove nad Topľou - **najmenej 5 rokov.**

Článok 8

8.1 Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní zvolené kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eura nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
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. Kritéria na poskytovanie osobných príplatkov prerokuje zamestnávateľ v spolupráci so zástupcom zamestnancov.

8.2 Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti

nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho

pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok

za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

8.3 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

8.4 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

8.5 Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

8.6 Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých

30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ priznáva od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

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

8. 7 Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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.

8. 8 Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

(1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

(2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne **najneskôr v 15. deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Stupnice platových taríf sa od 01.01.2012 zvýšia podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v závislosti od dĺžky pedagogickej praxe podľa platnej platovej stupnice a v nadväznosti na účinnosť novely zákona č. 39/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písmene 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 Zákonníka práce (č.311/2001 Z.z.) a § 76 ods.1 Zákonníka práce

- 2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, 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) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je :
- a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov
- 4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Celkovo vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške **2** funkčných plátov.

Podľa KZVS na r. 2012 čl.II, bod 5

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
- Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v Zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

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 (školník, kurič, upratovačky)

a zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej povahy (finančná a mzdová účtovníčka) v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenie do platového stupňa (§7 ods. 4 zák. 553/2003 Z.z.).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2012 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na **37 a 1/2** hodiny týždenne.
- (2) Zamestnanec má v roku 2012 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, pedagogických asistentov učiteľov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

* podľa KZVS na rok 2012, čl.2, bod.2

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

- (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 prerušenie 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 zák. 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 ustanovenia predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(4)Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva alebo oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá i počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, pokiaľ osobitný predpis nestanovil inak.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ, alebo spor o plnenie záväzku k KZ /ak vzniká 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 sprostredkovateľa na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (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 o kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2, alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom požiť len na účel kolektívneho vyjednávania.
- (5)Opakovanie neodôvodnené podania sa už nešetria.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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. Z a týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane(§ 13 ods. 4 ZP).
- (3) **Výmera dovolenky u pedagogických zamestnancov je deväť týždňov.** Dovolenka nepedagogických zamestnancov, ktorí majú podľa ZP štyri resp. päť týždňov dovolenky v roku, sa predlžuje na päť resp. šesť týždňov v roku, V závislosti od dĺžky praxe.
- (4) **Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovníkovi v odôvodnených prípadoch ak o to požiada neplatené pracovné voľno maximálne jeden mesiac s nárokom na pôvodné pracovné miesto. V prípade dlhšieho neplateného voľna podľa možnosti a dohody so zamestnávateľom.**
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že pri príležitosti Dňa učiteľov bude na škole v deň osláv pre pedagogických zamestnancov pracovné voľno. Na škole prebehnú dôstojné oslavy v duchu tradícií nášho školstva.
- (6) Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase s ZO OZ vydá plán dovoleniek na kalendárny rok, pričom **3 dni** ponechá dovolenku zamestnancovi v prípade potreby na riešenie **mimoriadnych osobných záležitostí**, ktoré si zamestnanec môže vyčerpať **po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa.**

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť :
 - a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
 - b) použitie telefónu v škole /faxovú linku/ za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia.
 - c) vnútorné zariadenie miestností uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
 - e) bezodplatne miestnosti v škole za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov

a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

(f) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO – **2 dni v roku**,
- členovia výboru ZO – 0 dní v roku,
- členovia komisie BOZP – 0 dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO – 0 dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠ a V - podľa potreby .

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu,

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov 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 na zabezpečenie činností a poslania odborovej organizácie v nevyhnutom rozsahu.

- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov 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 na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť.

- (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
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 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 ods. 4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97ods.6 a 9 ZP)

- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác , pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpanie dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce)§ 144 ods.7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm2 a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b/ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní do jej vzniku (§ 23ods.1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne. (§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. 8 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 hromadného 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 štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti ; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ , ako aj o jeho zmenách , o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov 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 z odborovou organizáciou najmä

- Opatrenia zamestnávateľa pri prechode správ a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- Opatrenia umožňujúce 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 pracovného odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- Nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.3 ZP)
- Dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 144 a ZP)
- Opatrenia 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 **35 EUR** (91 ods.4 ZP)
- Rozsah zodpovednosti 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. e/ 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 (§ 239 ZP)

Článok 20

Pracovné pomery na dobu určitú

- (1) Na základe schváleného rozpočtu a pridelených finančných prostriedkov na kalendárny rok je možné opätovne uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú so zamestnancom na výkon prác - pozícia : **pedagogický asistent učiteľa** pre žiakov so sociálne znevýhodneného prostredia financovaného z normatívnych finančných prostriedkov rozpočtu školy.

Článok 21

Skúšobná doba

- (1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. (§ 45 zákonníka práce).
- (2) **Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok na strane zamestnanca.**
- (3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.
- (4) Odchýlne od odseku 1 po dohode so zástupcami zamestnancov je **maximálna dĺžka**

skúšobnej doby , ktorú je možné dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve, **najviac šesť mesiacov** a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto zamestnanca, **najviac deväť mesiacov**.

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácií 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 kolektívnej zmluvy.

Článok 23

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej spôsobilosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §8 a až 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovanie 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 a 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 nedostatky, príčiny a havárií.
 - e/ Zaisťovať 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 obsahujúce zásady zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program 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, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovná odev, pracovnú obuv.
 - l/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečiť riadne hospodárenie s nimi.
 - m/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.
 - n/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdraviu nepoškodzujúcej 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 povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať.
 - c/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu.
 - d/upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
 - e/ zúčastňovať sa na rokovaníach BOZP.
- (3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomiť orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou minimálne – 1x do roka vypracovať rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu – 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadenia vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje

- a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov. Zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim počas školského roka kúpeľnú liečbu a čerpať na tento účel:

- a/ nevyčerpanú minuloročnú dovolenku
- b/ náhradné voľno.
- c/ tohtoročnú dovolenku, v čase prázdnin
- d/ pracovné voľno s možnosťou nadpracovania
- e/pracovné voľno bez náhrady mzdy

c/ zamestnávateľ bude uprednostňovať svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pri bezplatnom využívaní športových zariadení škôl.

d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- **Od prvého dňa** pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- **Od štvrtého dňa** do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§8 zak.č.462/2003 Z. z.)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy podľa zákona č.317/2009 Z. z. ..

(3) Zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

(4) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

- u pedagogických zamestnancov v 3. rizikovej skupine každé 3 roky absolvovať preventívnu lekársku prehliadku na náklady zamestnávateľa

Článok 26

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

Článok 27

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 teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške **55 %** hodnoty jedla, najviac však môže do výšky **55 %** stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v **sume 0,26 €** na jedno hlavné jedlo.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 28

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.
- (3) V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídaných situácií, keď je obmedzená prevádzka školy, môže zamestnávateľ:

a/ prideliť všetkým zamestnancom primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh, v nevyhnutných prípadoch aj mimo pracoviska v zmysle pracovného poriadku c. 15, bod. 9

b/ umožniť pedagogickým zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie mimo pracoviska.

c/ umožniť zamestnancom čerpať náhradné voľno, resp. pracovné voľno s možnosťou nadpracovania

- Bod č.3, písm. a, b neplatí pre pracujúcich dôchodcov a zamestnancov, ktorí sú prijatí na dobu určitú a zamestnávateľ s nimi nepredpokladá obnovenie pracovnej zmluvy. Uvedení zamestnanci v čase vedľajších prázdnin čerpajú náhradné voľno, prípadne vzniknutú dovolenku.

- **Zákon 283/2002 Zb. a zákona č. 475/2008 - náhrady pri pracovnej ceste:**

§ 3

Zamestnávateľ vysielajúci zamestnanca na pracovnú cestu písomne určí miesto jej nástupu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy a miesto skončenia pracovnej cesty. Môže určiť aj ďalšie podmienky pracovnej cesty. Zamestnávateľ je pritom povinný prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca.

Ak zamestnanec použije na pracovnú cestu vlastné motorové vozidlo, toto vozidlo musí mať zaplatené zákonné a havarijne poistenie vozidla, vopred daný písomný súhlas riaditeľa školy na použitie tohto vozidla na účely pracovnej cesty, pričom sa mu preplatí cestovné v sume autobusovej dopravy.

§ 4

Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu patrí:

a/ náhrada preukázaných cestovných výdavkov

b/ Náhrada preukázaných výdavkov za ubytovanie

c/ stravné

d/náhrada, preukázaných potrebných vedľajších výdavkov

§ 5

Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty za podmienok ustanovených týmto zákonom. Suma stravného je ustanovená v závislosti od času trvania pracovnej cesty v kalendárnom dni, pričom čas trvania pracovnej cesty je rozdelená na časové pásma:

Opatrenie MPSVaR uverejnené v Zb. č. 533/2010 s účinnosťou od 21.12.2011

a/ 5 až 12 hodín 3,80 €

b/ nad 12 hodín až 18 hodín 5,70 €

c/nad 18 hodín 8,80 €

- V prípade novelizácie zákona (výška stravného) podľa platnej legislatívy

§ 35

Náhrada cestovných výdavkov za miestnu pravidelnú verejnú dopravu patrí zamestnancovi v preukázanej sume (§4) alebo v sume určenej zamestnávateľom podľa ceny cestovného lístka, ktorá platila v čase uskutočnenia pracovnej cesty.

§ 36

Ak zamestnanec požiadá o poskytnutie preddavku na náhrady podľa tohto zákona, je zamestnávateľ povinný mu tento preddavok do sumy predpokladaných náhrad poskytnúť.

§ 37

Čas, ktorý na pracovnej ceste spadá do pracovného času zamestnanca, strávený bez jeho zavinenia inak ako plnením pracovných úloh, sa na účely tohto zákona považuje za výkon práce.

Článok 29

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelaom je vo výške **1,00 %**

b) ďalším prídelaom vo výške **0,25%**

Sociálny fond sa teda bude tvoriť minimálne vo výške **1,25 %**

Zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásahy na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

- (2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2012 nasledovne:
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený **2% z hrubej mesačnej mzdy každého** zamestnanca mesačne.

----pozn.---

Možno dohodnúť podľa KZVS na r. 2012 bod 6/ je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov

Štvrtá časť

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne.
- (2) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak tohto podpisujú.

Vo Vranove nad Topľou dňa **26. marca 2012**



Mgr. Mária-Magdaléna KOSCELNÍKOVÁ

predsedníčka a ZO OZ PŠaV

Org. číslo 73 - 1020 - 713
ZO OZ PŠaV na Slovensku
ZŠ Kukučínova ul.
093 03 Vranov n./T.



PaedDr. Martin BABIAK

riaditeľ školy

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
Kukučínova ulica 106
093 03 VRANOV n./T.
①

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v výške **0,26 €**.

2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152) na jeden odobratý obed príspevok v výške **0,26 €**.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v výške

5 – 7 km	2,32 €
8 - 10 km	2,99 €
11 - 13 km	3,65 €
14 - 17 km	4,65 €
18 - 20 km	5,64 €
21 - 25 km	6,64 €

ak:

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
- príspevok sa kráti na polovicu ,ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok podľa kilometrov.

Sociálna výpomoc nenávratná

1/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 d skončenia veku 25. Rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne postihnuté, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **166 €**.
2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške **100 €**.
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane v výške ak je škoda vyššia ak 3 300 € maximálne vo výške **330 € / 1 osobu**.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- 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.

2/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **100 € / 1 osobu** ročne (max. 1x ročne).

Príloha k žiadosti sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

Sociálna výpomoc návratná

1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc do výšky **150 € / 1 osobu** podľa stavu na účte SF jedenkrát za dva roky. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Návratnosť sociálnej výpomoci je do 6 mesiacov.

2/ Pri rozvianí pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu výpomoc do 1 mesiaca.

3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po individuálnom posúdení ZO OZ a zamestnávateľom.

Dary

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odmenu pri životnom jubileu 50. rokov veku takto:

Odpracovaný rok	Sociálny fond
1 - 5	33 €
6 - 10	50 €
11 - 15	80 €
nad 15	110 €

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **100 €**, ak zamestnanec odpracoval 10 –19 rokov v našej organizácii a **170 €** ak zamestnanec odpracoval 20 a viac rokov v našej organizácii
- pri dovŕšení 60. rokov veku a odpracovaní 15 rokov v organizácii v výške **33 €**
- za záchranu života vo výške **170 € / 1 osoba**
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu **33 € / 1 osobu**

Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi môže prispieť na:

-rehabilitáciu zamestnancov **30 € / 1 osobu** (1 x ročne) pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne, tenisových kurtov, bowlingovej dráhy alebo plavárne na základe pokladničného dokladu.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady na exkurzno-vzdelávacie zájazdy v tuzemsku, prípadne v zahraničí a to na dopravu, ubytovanie a rehabilitáciu do výšky **max. 60 € / 1 akciu ročne** na 1 osobu, ktorá je zamestnaná na 100% úväzok.

Tento príspevok sa poskytne aj zamestnancom, ktorí ukončili pracovný pomer, pracovali v organizácii najmenej jeden školský polrok, **najneskôr však dva mesiace** od ukončenia pracovného pomeru.

Kultúrna, športová, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- organizovanie divadelných predstavení maximálne do výšky **10 € / 1 predstavenie** na 1 osobu
- na každé športové podujatie organizované pri príležitosti konca kalendárneho roka, Dňa učiteľov, konca školského roka vo výške **10 € / 1 akciu** na zamestnanca.

Zdaňovanie

Plnenie poskytnuté zamestnancom zo sociálneho fondu posudzujú ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti podľa § 5 zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov, ktoré sú zdaňované sadzbou dane 19%.

Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené v § 9 zákona o daniach z príjmov a príjmy poskytnuté ako:

A/ nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako:

- suma vynaložená zamestnávateľom na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo podnikaním zamestnávateľa

- hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov

- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku

- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom, rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi a deťom, ktoré sa na účel tohto zákona považujú za vyživované osoby

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom **26.03.2012**.

.....
Mgr. Mária -Magdaléna KOSCELNÍKOVÁ

predsedkyňa ZOOZ

.....
PaedDr. Martin BABIAK

riaditeľ školy