

Kolektívna zmluva na rok 2013

uzatvorená dňa 02.01.2013 s účinnosťou od 01.01.2013 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Ulica Andreja Kubinu 34, 917 01 Trnava, zastúpenou Mgr. Jarmilou Zvolenskou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva (ďalej Odborová organizácia).

a

Základnou školou s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, IČO 36080543, zastúpenou Mgr. Jozefom Jankovičom, 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 8 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 11.12.2002, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Jarmilu Zvolenskú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 11.12.2002 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.12.2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu 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 Zákoník 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“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.januára 2013 a skončí 31. decembra 2013, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Účinnosť článkov KZ, ktoré sú viazané na rozpočet, končí dňom 31.decembra 2013.

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 uschovávajú 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 rozmnožiť a v dvoch 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 dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností 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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizované v zmysle:

- zákona č. 317/2009 o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých predpisov
- Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme
- Vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Vyhlášky MŠ SR č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

(2) Riaditeľ školy určí príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ a v prílohe - Vnútorý platový predpis.

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ zriaďovateľ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky.

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ prizná osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu, ktorý je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

O priznaní osobného príplatku podľa tohoto bodu, jeho zvýšení, zníženi alebo odobrati rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Pri určení výšky osobného príplatku sa postupuje podľa stanovených kritérií v prílohe vnútorného platového predpisu.

Pri dostatku finančných prostriedkov na mzdy a odvody (rozpočet 2013) budú osobné príplatky poskytnuté:

- pedagogickým zamestnancom do výšky 6 % podľa postupu uvedeného v bode A/,
- nepedagogickým zamestnancom do výšky 6 % podľa postupu uvedeného v bode A/.

V prípade dostatku finančných prostriedkov pre jednotlivé kategórie (originálne, prenesené kompetencie) alebo mimoriadnych pracovných výkonov môžu byť osobné príplatky priznané i nad stanovenú hranicu.

Osobné príplatky podľa tohoto bodu sa priznávajú k 01. januáru a 01. septembru. K zmene osobných príplatkov počas roka môže dôjsť podľa rozhodnutia zamestnávateľa:

- z dôvodu neplnenia si pracovných povinností
- z dôvodu mimoriadnych pracovných aktivít a výsledkov
- pri nedostatku finančných prostriedkov určených na mzdy a odvody, ktoré sú stanovené systémom normatívneho financovania škôl (§ 10 OVZ)

(4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b OVZ). Špecializovanou činnosťou je:

a) činnosť triedneho učiteľa

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

b) činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca
Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(5) Zamestnávateľ poskytne 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.

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.

(6) Zamestnávateľ poskytne začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi 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 (§ 14c OVZ).

(7) 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. Výška poskytovania príplatku je určená vo vnútornom platovom predpise (§ 14d OVZ).

(8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

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

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

(11) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a 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 §16 až 18 (§ 19 OVZ).

(12) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.(§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(13) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

(14) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie 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 zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov (§ 14 OVZ).

Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži ak:

- uplynie doba

- pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Postupuje sa podľa Smernice na priznanie kreditových príplatkov, ktorá vychádza z plánu Kontinuálneho vzdelávania.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, pri nedostatku finančných prostriedkov posledný deň nasledujúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(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 9

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

a/ 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

a/ funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

3. 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 chorobu, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu, 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 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.

4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému 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.

5. 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.

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

Článok 10 **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- b) starobný dôchodok,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce (okamžité skončenie pracovného pomeru).

Článok 11 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd 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, ktorú zamestnávateľ uzatvorí s DDP.

(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 12 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom 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 zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska podľa postupov určených v pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa, predlžuje sa výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2013 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

Článok 15 **Čerpanie náhradného voľna**

(1) Za prácu vykonanú zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností - úväzku je zamestnávateľ povinný túto prácu zaplatiť.

(2) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom je možné za túto prácu čerpať náhradné voľno, ktoré môže zamestnanec čerpať najmä v čase školských prázdnin, prípadne v inom termíne po dohode s bezprostredne nadriadeným zamestnancom, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 16 **Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie**

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, 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 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 (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny 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 ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 tohoto 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 332,00 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 pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti 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 vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

- d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, 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 uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods. 8 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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. 8 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - konto pracovného času (§ 87a ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2,3,4 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať 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)
 - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- 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. 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 hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 234 písm. a) ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c)** vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 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 o spôsobe jej náhrady s výnimkou škody nepresahujúcej 50,00 Eura (§ 191 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 21 **Závazky 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 situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon 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 sa zaväzuje:

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP)
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP)
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP)
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP)
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)

- j)** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
- k)** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- l)** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- l)** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- m)** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

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 BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- b)** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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 alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržujúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím
- d)** upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e)** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a)** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- 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 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.)
- e)** uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške (5 % sumy životného minima), ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.
- f)** zabezpečiť 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 sebapoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 25

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.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 26 Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ pri bežnom stravovaní na pracovisku prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie na pracovisku aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,25 EURA na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v období, keď bude školské stravovacie zariadenie mimo prevádzky, stravné lístky v hodnote 3,00 EUR/stravný lístok, z ktorého

- 55 % nákladov znáša zamestnávateľ t.j. 1,65 EUR
- príspevok zo sociálneho fondu je 0,25 EUR na jeden stravný lístok (viď článok 26 bod 4)
- zamestnanec znáša náklady vo výške 1,10 EUR.

Nakoľko časť školskej jedálne umiestnená v materskej škole nemá vytvorené podmienky na poskytovanie stravovania i zamestnancom školy, pre ktorých to nie je stále pracovisko, nebude jej prevádzka považovaná za vytvorené podmienky na stravovanie ostatných zamestnancov. Pri poskytovaní stravných lístkov sa bude postupovať podľa Smernice o poskytovaní stravných lístkov v Základnej škole s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Článok 27 Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

Článok 28 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku, písm. a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 29 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytnutie príspevku zamestnancom**

(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% a
 - b) ďalším prídelaom vo výške 0,05 %
- zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady 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 2013 nasledovne:

Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená:

sumou 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúcou príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2013 a zmluvách uzatvorených pred 01.01.2013.

(3) Zmluvné strany budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového poistenia

- s DDP AXA Bratislava
- s DDS TATRA Banky
- s DDS Stabilita (zmluva bude dohodnutá v mesiaci január 2013)
- s ING. TATRY Sympatia (zmluva bude dohodnutá v mesiaci január 2013).

Štvrtá časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trnave dňa 02.01.2013

predseda ZO OZ PŠaV

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Prílohy:

- Plnomocenstvo výboru odborovej organizácie
- Vnútorý platový predpis na rok 2013
- Kritéria na zvýšenie platu o osobný príplatok
- Kritéria odmeňovania vedúcich záujmových útvarov z osobitného štátneho príspevku na záujmové vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích poukazov
- Sociálny fond na rok 2013
- Zoznam pridelených OOPP na pracovisku

Sociálny fond na rok 2013

s účinnosťou od 01.01.2013

ČLÁNOK I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Sociálny fond (ďalej len SF) je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príloha ku kolektívnej zmluve upravuje tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých organizácia zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré upravia inak použitie SF, sa zamestnávateľ a ZO OZ PŠaV dohodne o ďalšom postupe nakladania so SF.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
Prostriedky SF sa vedú na účte organizácie č. ú. 1112239002/5600. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,05 % zo základu pre výpočet povinného prídeltu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu so ZO OZ PŠaV. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný riaditeľ školy a predseda ZO OZ PŠaV.
7. V rámci schválenia rozpočtu a schválených zásad rozhoduje o konkrétnych prípadoch výbor ZO OZ PŠaV spolu s riaditeľom školy.
8. Príkazy na úhradu výdavkov zo sociálneho fondu vrátane objednávok podpisuje riaditeľ školy a predseda ZO OZ PŠaV.

ČLÁNOK II. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Sociálny fond sa tvorí zo súhrnu miezd zúčtovaných za jednotlivé mesiace roka:

1. povinným prídeltom vo výške 1,0 %
2. ďalším prídeltom vo výške 0,05 %
3. zo zostatku SF z predchádzajúcich rokov a náhodilých príjmov

ČLÁNOK III. POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. Zamestnávateľ umožní čerpať z povinného prídeltu:
 - a/ na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov v sume 0,25 Eura na jeden odobratý obed alebo stravný lístok
 - b/ na služby, ktoré zamestnanec čerpá na regeneráciu pracovnej sily
 - rehabilitácie
 - kultúrne a spoločenské akcie (zájazdy)
2. Zamestnávateľ umožní čerpať z ďalšieho prídeltu príspevky na dopravu do zamestnania.
3. Zostatok povinného prídeltu sa spolu s ostatnými prídelmi a prídelmi nedočerpanými podľa pôvodného zámeru sa použije na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa podmienok uvedených v článku IV., alebo podľa podmienok dohodnutých dodatočne dodatkom k SF.

ČLÁNOK IV. PODMIENKY ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU

1. **Sociálne výpomoci – nenávratné**
 - a/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc najbližším pozostalým pri úmrtí zamestnanca do výšky 17,00 EUR,
 - b/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) do výšky 17,00 EUR,
 - c/ na nákup liekov, zvláštnu starostlivosť pri ťažkých chorobách zamestnanca, ťažkých úrazoch zamestnanca s následným dlhodobým liečením do sumy 67,00 EUR
 - d/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc na preklopenie krátkodobej ťažkej finančnej situácie v rodine do sumy 67,00 EUR,
 - e/ v mimoriadne závažných prípadoch (havarijné situácie, živelné pohromy a pod. do výšky 166,00 EUR,
 - f/ v mimoriadne závažných prípadoch (na zdravotný materiál, na špeciálne zdravotné úkony – ako sú napr. operácia očí, špeciálne okuliare ...) a v iných závažných prípadoch sa individuálne môže zväziť každý prípad až do výšky 34,00 EUR.

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 o výkone zdravotného úkonu alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec
- overenie dôvodu žiadateľa o sociálnu výpomoc.

Suma poskytnutej nenávratnej sociálnej výpomoci závisí od rozhodnutia (podľa článku č. I. bod 7) a dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

2. **Dary**

Zo sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:

a/ za udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi:

- zlatá plaketa vo výške 50,00 EUR,
- strieborná plaketa vo výške 34,00 EUR,
- bronzová plaketa vo výške 17,00 EUR,

b/ za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 34,00 EUR,

c/ za zakúpenie venca, kytice pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 17,00 EUR.

3. **Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Príspevky na exkurzno-vzdelávacie zájazdy (EVZ) organizované zamestnávateľom, odborovou organizáciou a Radou ZO OZ PŠaV, OZ PŠaV

a/ na domáci EVZ sa poskytne príspevok pre zamestnanca do výšky 50,00 EUR,

b/ na zahraničný EVZ sa poskytne príspevok pre zamestnanca do výšky 50,00 EUR.

Suma poskytnutého príspevku na EVZ závisí od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

4. **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

a/ Akcie kultúrneho, spoločenského a vzdelávacieho charakteru uskutočnené v priebehu roka na základe dodatku k sociálnemu fondu.

b/ Kolektívne vyjednávanie a pracovné stretnutia zamestnávateľa s odborovým orgánom v priebehu roka do výšky 34,00 EUR.

5. **Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

Príspevok zamestnancom na úhradu výdavkov na verejnú dopravu do zamestnania a späť bude poskytnutý vo výplatnom termíne za predchádzajúci mesiac za splnenia podmienok:

a/ príjem zamestnanca nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

b/ zamestnanec podá žiadosť a preukáže náklady vynaložené na dopravu do zamestnania

Príspevok na dopravu bude stanovený (po splnení podmienok) vo výške skutočne vynaložených nákladov na dopravu maximálne do výšky 0,05 % z čiastky určenej na tvorbu mesačného príspevku do sociálneho fondu (článok II bod 2.) v závislosti od čiastky určenej na tento účel rozpočtom (článok VI.). V prípade väčšieho počtu žiadateľov o príspevok na dopravu, bude čiastka určená na príspevky na dopravu rozdelená rovnakou čiastkou pre všetkých žiadateľov (článok II bod 2 v nadväznosti na rozpočet - článok VI.)

ČLÁNOK V. ZDAŇOVANIE

V zmysle § 5 ods. 1 pís. f zákona č. 595/2003 o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a noviel sa príjmy z prostriedkov sociálneho fondu zahŕňajú do základu dane a zdaňujú 19 % sadzbou dane (§ 35 zákona č. 595/2003 Z.z.), okrem príjmov oslobodených od dane v zmysle § 5 ods. 7.

ČLÁNOK VI. ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013

a/ povinný prídel vo výške 1 %	4300,00 €
b/ ďalším prídelom vo výške 0,05 %	220,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	148,24 €
SPOLU	4668,24 €

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013

a/ stravovanie	1.370,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	400,00 €
c/ sociálna výpomoc - nenávratná	300,00 €
d/ dary	200,00 €
e/ regenerácia pracovnej sily, liečebná starostlivosť	1368,24 €
f/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	500,00 €
g/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	550,00 €
SPOLU	4.668,24 €

ČLÁNOK VII.
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Pri nedočerpaní niektorej položky predpokladaných výdavkov môžu byť finančné prostriedky dočerpané na regeneráciu pracovnej sily a liečebnú starostlivosť, stravovanie alebo bude dočerpanie určené dodatkom k sociálnemu fondu.
2. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka maximálne do výšky 335,00 EUR.
3. Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok. O ich výške sa rozhoduje podľa článku č. I. bod 7 v závislosti od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch.

Trnava 02.01.2013

.....
predseda ZO OZ

.....
riaditeľ školy

ZOZNAM pridelených OOPP na pracovisku

OOPP sú prideľované nasledovne:

a/ Pedagogickí zamestnanci

<u>Učitelia dielenského vyučovania, pestovateľských prác, predmetov svet práce a technika</u>	
plášť keprový modrý	24 mesiacov
ochranný štít (tvár)	PP
okuliare	PP
ochranné rukavice kožené	PP
<u>Učitelia fyziky, prírodopisu, chémie</u>	
plášť keprový biely	24 mesiacov
ochranný štít (tvár)	PP
rukavice gumené	PP
<u>Učitelia predprimárneho, primárneho vzdelávania, asistenti učiteľa</u>	
plášť keprový biely	24 mesiacov
<u>Učitelia nižšieho stredného vzdelávania pre výtvarnú výchovu</u>	
plášť keprový biely	24 mesiacov.
<u>Učiteľ pre špeciálnu prípravu dievčat</u>	
plášť keprový biely	24 mesiacov
sieťka s čelenkou	24 mesiacov
<u>Vychovávateľky školského klubu</u>	
plášť keprový biely	24 mesiacov

b/ Prevádzkoví zamestnanci

<u>Školník podľa práce, ktorú vykonáva (ako údržbár)</u>	
plášť pracovný modrý	18 mesiacov
pracovný odev dvojdielny	18 mesiacov
plášť prešívaný $\frac{3}{4}$	48 mesiacov
pás bezpečnostný s lanom	36 mesiacov
ochranný štít (tvár)	PP
okuliare	PP
rukavice kožené s vložkou	PP
obuv protišmyková - kožená	18 mesiacov
respirátor	PP

Upratovačka, školníčka

plášť pracovný	12 mesiacov
obuv zdravotná - protišmyková	12 mesiacov
rukavice gumené	PP
bezpečnostný pás s lanom	36 mesiacov
ochranné okuliare	PP

Vedúca v školskej jedálni

plášť pracovný biely	12 mesiacov
šatka biela	24 mesiacov
obuv zdravotná - protišmyková	12 mesiacov

Hlavná kuchárka

plášť pracovný biely	6 mesiacov
zástera pogumovaná biela	12 mesiacov
šatka biela	24 mesiacov
ochranný štít (tvár)	PP
obuv zdravotná - protišmyková	12 mesiacov
čičmy biele - protišmykové	24 mesiacov
rukavice gumené	PP

Nevyučená kuchárka

plášť pracovný biely	6 mesiacov
zástera pogumovaná biela	12 mesiacov
šatka biela	24 mesiacov
obuv zdravotná - protišmyková	12 mesiacov
čičmy biele - protišmykové	24 mesiacov
rukavice gumené	PP
ochranný štít (tvár)	PP

Zamestnanci v prevádzke ŠJ

plášť pracovný biely	6 mesiacov
zástera pogumovaná biela	12 mesiacov
šatka biela	24 mesiacov
obuv zdravotná - protišmyková	12 mesiacov
čičmy biele - protišmykové	24 mesiacov
rukavice gumené	PP
ochranný štít (tvár)	PP

Trnave 02.01.2013

.....
predseda ZO OZ PŠaV.....
riaditeľ školy