

Kolektívna zmluva na rok 2014

Január 2014

V súlade so zákonom č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov a 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov uzatvárajú zmluvné strany

Základná škola, Karpatská 8063/11, Žilina (ďalej len ZŠ)
zastúpená riaditeľkou Mgr. Emíliou Wiesengangerovou

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ (ďalej len OZ)
zastúpená jej predsedkyňou Lýdiou Wetterovou

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Táto kolektívna zmluva bola uzatvorená dňa 7. 1. 2014, upravená na základe zmeny ZP, platného od 1.1.2013 a vzťahuje sa na zamestnancov Základnej školy, Karpatská 8063/11, Žilina. Upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi zmluvnými stranami ich práva a povinnosti v zmysle platnej legislatívy.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. KZ sa uzatvára na rok 2014. KZ nadobúda účinnosť dňom 1. januára 2014 a končí dňom 31. decembra 2014.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2014. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú tuto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti (podľa § 5 ods. 5 zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní) .

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov

zamestnávateľa s obsahom 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.

2. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán, zamestnancov a riešenie sťažností

Článok 7

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 zákonom č. 2/1991 Zb. 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 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku, 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne

podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo ods.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 tristotridsaťdva eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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 tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§ 13 ods. 5 ZP/.

Článok 10

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. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b/ telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefónneho /faxového/ spojenia, vytvorenie e - mailovej adresy a používanie internetu,
 - c/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, poplatky spojov apod./ na svoj náklad,
 - d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 11 **Závazky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.

TRETIA ČASŤ

1 Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

Článok 12 **Pracovné podmienky**

1. Pracovný pomer možno skončiť v zmysle § 59 Zákonníka práce:
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým zrušením,
 - d) skončením v skúšobnej lehote.
2. Pracovný pomer, uzatvorený na určitú dobu sa končí aj uplynutím tejto doby.
3. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
4. Postup, výpovedné doby pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité zrušenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri rozvzavaní pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 Zákonníka práce.
 - 4.1/** V skúšobnej lehote môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej lehote s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.
 - 4.2/** Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej lehote sa má doručiť druhému účastníkovi z pravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.
 - 4.3/** Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.
 - 4.4/** Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak.
5. Vydávanie pracovného posudku a potvrdenie o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje § 75 Zákonníka práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy, fotokópie.

6. Odstupné (§76 ZP)
7. Odchodné (§76a ZP) – jeden funkčný plat nad rozsah ustanovený v tomto § (Kolekt. zmluva vyššieho stupňa na 2013)
8. Zamestnávateľ neposkytne odchodné zamestnancovi, ak sa jeho pracovný pomer skončí podľa § 68 ods. 1.
9. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u zamestnávateľa.

Článok 13 **Pracovný čas**

1. V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom je stanovený pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. V zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, pričom zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, čo sa do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce nezapočítava.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný pracovný čas vhodným spôsobom evidovali a kontrolovali.
5. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov v súlade s § 3 ods. 6 zákona 317/2009 Z. z. tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.
6. Zamestnanec je povinný využívať určený pracovný čas na vykonávanie prác vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru. Bez súhlasu bezprostredne nadriadeného zamestnanca sa nesmie zamestnanec vzdialiť z pracoviska. Zamestnanec je povinný vykonávať práce od začiatku pracovného času až do jeho skončenia. Za zameškaný pracovný čas sa považuje

aj neskorý príchod na pracovisko, predčasný odchod z pracoviska, ako aj každé opustenie pracoviska, ak k nemu neprišlo v súvislosti s plnením pracovných úloh. O povahe zameškaného pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom. Za neospravedlnené zameškanie pracovného času je zamestnávateľ povinný vyvodiť proti zamestnancovi dôsledky v zmysle príslušných ustanovení ZP

7. Začiatok pracovného času učiteľov: 7.30 hod., koniec pracovného času: 15.30 hod. Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Učitelia sú povinní zdržiavať sa na pracovisku v čase od 7.40 do 14.00 hod. bez ohľadu na rozvrh hodín.

Vychovateľky ŠKD sú povinné zdržiavať sa na pracovisku v čase od 11.20 do 16.00 hodiny, v prípade začiatku výchovnej činnosti o 11.40 hod. V prípade začiatku výchovnej činnosti od 12.30 sú povinné zdržiavať sa na pracovisku od 12.10 do 16.00 hodiny.

Článok 14

Práca nadčas a nočná práca

1. Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).
2. U pedagogických zamestnancov je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas. U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
3. Riaditeľ školy presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas.
4. Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.
5. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
6. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety v zmysle § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

7. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 zákona č. 553/2003 Z. z.
8. Pedagogickým zamestnancom školy sa poskytne náhradné voľno nasledovne:
V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno, sa jeho základný úväzok stanovený NV 422/2009 Z. z. znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Takýmto spôsobom sa pedagogickým zamestnancom poskytuje náhradné voľno aj v čase vedľajších prázdnin vychádzajúc pritom z rozvrhu hodín pedagogického zamestnanca.
9. Nočná práca je práca vykonávaná v čase od 22,00 do 6,00 hod..
10. Uložiť prácu nadčas alebo nočnú prácu môže zamestnávateľ len v súlade s § 97 a § 98 Zákonníka práce.
11. Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci uplatniť v čase školských prázdnin pokiaľ im zo závažných dôvodov ich bezprostredne nadriadený zamestnanec neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne.
12. Ak je potrebný výkon práce nadčas zo strany zamestnanca a zamestnávateľ mu prácu nadčas nenariadil, môže zamestnanec požiadať zamestnávateľa o odsúhlasenie takejto nadčasovej práce. Zamestnanec je povinný predložiť takúto žiadosť priamemu nadriadenému na predpísanom tlačive, ktoré sa uvádza ako príloha č. 2 tohto pracovného poriadku.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 15 Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je najmenej 4 týždne (20 dní). Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov. Pri kratšom čerpaní dovolenky sa prepočítava na dni. Vylučuje sa čerpanie v hodinách a po pol dňoch.
2. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, vychovávateľov, asistentov učiteľov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku (40 dní). Dodatočná dovolenka v rozsahu 5 dní patrí každému zamestnancovi uvedenému v ods. 1 a 2 v zmysle KZ vyššieho stupňa.

3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
4. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.
5. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak. Deň nástupu dovolenky riaditeľ školy oznámi zamestnancom bez zbytočného prietahu po určení plánu dovoleniek aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca sa môže táto lehota skrátiť.
6. V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci školy, ktorá nie je v prevádzke v čase letných prázdnin, čerpali prevažnú časť dovolenky v tomto čase. *Obdobný postup sa zabezpečí aj u riaditeľov a ich zástupcov, ktorých prítomnosť v škole počas letných prázdnin sa vyžaduje len vo výnimočných prípadoch a v najnevyhnutejšom rozsahu.*
Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase zimných alebo jarných prázdnin (kedy je malý počet detí), prípadne v čase prerušenia prevádzky.
7. Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s §113 ods.1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď nespĺňajú podmienky na vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.
8. V prípade, že zamestnanec nemôže čerpať dovolenku v čase prázdnin ani v zmysle § 113 ods.1 Zákonníka práce, poverí ho riaditeľ školy alebo riaditeľ školského zariadenia výkonom prác súvisiacich s jeho pracovnou zmluvou a potrebami školy.
9. Zamestnanec je povinný včas oznámiť riaditeľovi školy skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky na zotavenie a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.

10. Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení riaditeľom školy.
11. Zamestnanca môže zamestnávateľ odvolať z dovolenky len na plnenie úloh súvisiacich s dojednaným druhom práce v pracovnej zmluve. Odvolať zamestnanca z dovolenky môže zamestnávateľ na plnenie inej práce ako bola dohodnutá ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov v zmysle §55 ods. 4 ZP.
12. Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ mu zmenil čerpanie dovolenky alebo ho odvolal z dovolenky.
13. Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.
14. Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

PIATA ČASŤ

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 16

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancom plat podľa zvýšených stupníc platových taríf v zmysle KZVS čl. II. ods. 3 pre rok 2013, ak to umožní KZVS po vyjednaní zmluvnými stranami.
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.
5. Znížiť výšku priznaného osobného príplatku alebo odobrať osobný príplatok zamestnávateľ môže na základe písomného návrhu, a to v prípade, ak nie sú splnené

podmienky na poskytnutie osobného príplatku, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení.

Článok 17

Odmeny pri životnom jubileu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 100% funkčného platu.

Článok 18

Výplata platu a zrážky zo mzdy

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 15. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.

Článok 19

Ďalšie finančné náležitosti

1. Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu a podľa ustanovenia čl. II ods. 6 KZVS prispieva zamestnancovi mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2013 vo výške 2 % z funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

ŠIESTA ČASŤ

Článok 20

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP zabezpečí zamestnancom stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ umožní dôchodcom, bývalým zamestnancom stravovanie v školskej jedálni za podmienok stanovených vyhláškou.
3. Odborový orgán na podnet členov ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% ceny jedla, najviac však do sumy 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.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,10 € na jedno hlavné jedlo.
6. V prípade, že vlastné stravovacie zariadenie nebude v prevádzke, zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Cenou jedla je hodnota stravovacej poukážky.
7. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov a na rok 2013 predstavuje výšku 3,00 €.

SIEDMA ČASŤ

Článok 21

Tvorba sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. a/ a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písm. b/ zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde nasledovne:
 - a/ povinný prídelt vo výške 1 % zo súhrnu hrubých platov v zmysle § 4 ods.1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (pričom v roku 2013 je povinný prídelt sociálneho fondu vo výške 1 % - KZVS čl. II. ods 7 písm. a/),
 - b/ ďalší prídelt dohodnutý v kolektívnej zmluve vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (KZVS čl. II. ods 7 písm. b/).

Článok 22
Použitie sociálneho fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.1 KZ.

ÔSMA ČASŤ

Článok 23
Záverečné ustanovenia

1. Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.
4. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
5. Prerokovaním sa rozumie povinnosť oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej mesiac pred uplynutím platnosti KZ.
7. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a zástupcu výboru

V Žiline dňa 7. 1. 2014

podpis a pečiatka zástupcu
odborovej organizácie

podpis a pečiatka štatutárneho
zástupcu zamestnávateľa

Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 7. 1. 2013 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Karpatská 8063/11 , Žilina, zastúpenou Lýdiou Wetterovou, predsedkyňou OZ

a

Základnou školou, Karpatská 8063/11, Žilina, zastúpenou Mgr. Emíliou Wiesengangerovou, riaditeľkou školy:

Pracovný pomer na dobu určitú

V zmysle § 71 Zákonníka práce – **Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú**

Pracovný pomer na dobu určitú, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky bude možné uzatvárať so zamestnancami vykonávajúcimi tieto funkcie:

- asistent učiteľa,
- katechét,
- dôchodca prijatí na skrátenej úväzok

Dôvod: každoročná zmena počtu žiakov prihlásených na náboženskú výchovu, každoročná zmena počtu žiakov, vyžadujúcich pomoc asistent učiteľa.

Dôchodcovia prijatí na skrátenej úväzok z dôvodu, že budú prijímaní podľa potreby organizácie, ktorá nemusí byť každý rok rovnaká.

V Žiline dňa 7. 1. 2013

predseda odborovej organizácie

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 7. 1. 2014 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Karpatská 8063/11 , Žilina, zastúpenou Lýdiou Wetterovou, predsedkyňou OZ

a

Základnou školou, Karpatská 8063/11, Žilina, zastúpenou Mgr. Emíliou Wiesengangerovou, riaditeľkou školy:

Realizácia zvýšenia plátov nepedagogickým zamestnancom v roku 2014

podľa § 5 ods. 3 a ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (tzv. nepedagogickí zamestnanci)

- 1/ Zamestnávateľ vyčlení na účel osobných príplatkov v rozpočte na rok 2014 finančné prostriedky vo výške najmenej 5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaným zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2014.
- 2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v roku 2013.
- 3/ Zamestnávateľ príplátok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok alebo prizná odmenu pozadu za mesačné obdobie a vyplatí ju najneskôr v deň splatnosti plátu.
- 4/ Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplátok alebo nepriznať z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplátok priznaný (nespĺňa kritéria alebo podmienky, ak boli dohodnuté v KZ).

V Žiline dňa 7. 1. 2014

predseda odborovej organizácie

štatutárny zástupca zamestnávateľa