

K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená dňa 2. mája 2018

medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Jarná ulica 3168/13, 05801 Poprad,
IČO:37791605
zastúpenou **Danielou Kašickou**, predsedom základnej organizácie (ďalej ZO), ktorý je
oprávnený na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ)

a

Základnou školou s materskou školou, Jarná ulica 3168/13, 05801 Poprad,
IČO:37791605
zastúpenou **Mgr. Jánom Košťálikom**, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.553/2003 Z. z.) skratka „OVZ“, namiesto Zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č.552/2003 Z. z.) skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.
4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 2. januára 2015 a končí 31. decembra 2015, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
5. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
6. Pokiaľ do 31.12.2015 nebude podpísaná medzi zmluvnými stranami KZ na rok 2016, táto KZ je platná aj po 31.12.2015 do dňa podpisania novej KZ zmluvnými stranami.

Článok 2

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu 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 vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 3

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto umiestniť na stránke školy.
2. ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 4

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Osobné príplatky (ďalej OP) sa budú poskytovať zamestnancom v zmysle prijatých kritérií dohodnutými medzi zmluvnými stranami.
2. Výšku priznaného OP môže riaditeľ školy znížiť alebo odobrať len v prípade, ak u zamestnanca pominú dôvody na jeho poberanie v rámci kritérií na poskytnutie OP, prípadne v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny alebo z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Akékoľvek zmeny v OP vopred prerokuje riaditeľ školy so zamestnancom.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri životnom jubileu 50 rokov veku v sume rovnajúcej sa výške mesačného funkčného platu. Ďalšie odmeny budú vyplatené v zmysle prijatých kritérií pre poskytovanie odmien dohodnutých zmluvnými stranami.
4. Zamestnávateľ za nadčasovú prácu poskytne zamestnancovi náhradné voľno, alebo odmenu zvýšenú o 30%.

Článok 5

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12-ty deň nasledujúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena ZO v prospech účtu Rady ZO, č. účtu: 400 785 2845/7500, vo výške 0,45%, vždy do 12-tého dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca.
4. ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 6

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP odstupné podľa § 76 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na:
 1. invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %
 2. predčasný starobný dôchodok
 3. starobný dôchodok
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 15 pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 7

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne odvádzať do poisťovne zamestnancovi, ktorý má zmluvu o DDP s vybranou poisťovňou a zamestnávateľom. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO a dohodne so zamestnancom.

Článok 8

Pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Výmera dovolenky je deväť týždňov v kalendárnom roku pre pedagogických zamestnancov (učitelia, riaditeľ, zástupcovia, vychovávatelia) a odborných zamestnancov. Nepedagogickí zamestnanci majú podľa Zákonníka práce zákl. výmeru dovolenky 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
3. Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno-vyučovací proces alebo ďalej sa vzdelávať aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.
4. Zamestnávateľ bude včas informovať výbor ZO o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a vopred prerokuje tieto prípady s výborom ZO.
5. Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru zohľadňovať (pri splnení plnej kvalifikácie a trvalého pracovného pomeru)
 - a) zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
 - b) osamelých zamestnancov, ktorí sa starajú najmenej o jedno nezaopatrené dieťa
 - c) zamestnancov v lehote 5 rokov pred nárokom na starobný dôchodok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 9

Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 2 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 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, zák.č.54/1996 Z. z., zák.č.519/1991 Zb., zák.č.209/2001 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.
4. 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, že budú postupovať v zmysle zákonov uvedených v ods.2 tohto článku.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

6. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach a vnútorného predpisu zamestnávateľa.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej:
 - jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO, ktorý je jej štatutárny orgán
 - zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.), používanie kopírovacieho prístroja, počítača, tlačiarne, internetu a podľa možnosti kancelárske potreby.
 - v primeranej miere 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
2. Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO, funkcionárom ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠ a V, KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠ a V na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO, ZO a OZ PŠ a V na Slovensku.
4. Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO.
5. Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSV a R SR a OZ PŠ a V č. j. 3790/97-III/11 zo dňa 1.12.1997, najmä:
 - nad stavom BOZP u zamestnávateľa
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov
 - b) na požiadanie predsedu ZO informovať o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách.
 - c) na požiadanie predsedu ZO informovať o použití a zmenách mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (P1- 04).
 - d) informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v oblasti s aplikáciou zákona OVZ nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností.
 - e) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 146 a § 147 ZP, §8a až 8f zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení

niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 6 nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

Článok 12

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 9 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 orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 13

Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 Zákonníka práce a § 8 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmenách a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.
2. Zamestnávateľ v záujme toho:
 - bude 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, pracovný odev, pracovnú obuv.
 - tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave.
 - zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi a v prípade potreby ich obnovovať.
 - oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania a viesť ich evidenciu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO zhodnotiť minimálne:
 - 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
 - 1-krát za rok rozsah, podmienky a obnovu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nariadením vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 14

Zdravotnícka starostlivosť a regenerácia pracovnej sily

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle zákona č.98/1995 Z. z. (Liečebný poriadok).
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

- prispievať na regeneráciu pracovnej sily prispieva zamestnancom zo sociálneho fondu na tieto aktivity: plavárne, posilňovne, sauny, masáže, rekreačné pobyty organizované pre zamestnancov zamestnávateľom.
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od 1.dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od 4.dňa do 10.dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.).

Článok 15

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
2. 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.
3. V školských jedálňach sa umožní stravovanie dôchodcom, bývalým pracovníkom v školstve.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Štvrtá časť

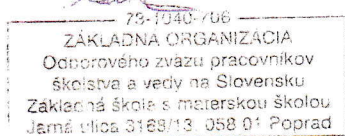
Článok 17

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár. Tretí exemplár KZ bude umiestnený v zborovni ZŠ a MŠ k dispozícii zamestnancom.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, porozumeli jej, súhlasia s jej obsahom, a preto ju bez nátlaku, ako prejav svojej slobodnej vôle podpisujú.

V Poprade, 2. mája 2018

Daniela Kašická
predseda ZO OZ PŠ a V



Mgr. Ján Košťálik
riaditeľ školy

Základná škola s materskou školou
Jarná ulica 3168/13
058 01 Poprad

Základná škola s materskou školou, Jarná 3168/13, 058 01 Poprad

Dodatok č.1 ku kolektívnej zmluve

Zmluvné strany sa dohodli

- na doplnení čl. 4 – Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšený výkon práce v sume 10 € na deň, počas zastupovania zamestnanca, ktorý má dočasnú práceneschopnosť.

- na doplnení čl. 16 – Stravovanie

4. Zamestnanec, ktorý zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania zamestnancov zabezpečeného zamestnávateľom a žiada finančný príspevok na stravovanie, je povinný každé dva roky predložiť zamestnávateľovi nové lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára /originál/.

V Poprade, 2. mája 2018

Daniela Kašická

Predseda ZO OZ

Kašická
ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
Odborového zväzu pracovníkov
školsťva a vedy na Slovensku
Základná škola s materskou školou
Jarná ulica 3168/13, 058 01 Poprad

Základná škola s materskou školou
Jarná ulica 3168/13
058 01 Poprad

Košťálik
Mgr. Ján Košťálik

Riaditeľ školy