

**Základná škola s materskou školou, Pod Papierňou 1, 085 83 Bardejov  
zastúpená riaditeľom školy  
PaedDr. Jánom Lazorom**

na strane jednej

a

**ZO OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou, Pod Papierňou 1, Bardejov  
zastúpenou  
Mgr. Annou Fedorkovou**

na strane druhej

**u z a t v á r a j ú**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

v súlade s ustanoveniami § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Prvá časť**

### *Úvodné ustanovenia*

#### **Článok 1**

##### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku Čl. 7 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 07.04.2014, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Annu Fedorkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 07.04.2014 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 26.06.2008 oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa bude používať označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, a namiesto kolektívnej dohody na rok 2015 skratka „KD“.

#### **Článok 2**

##### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

(2) Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

#### **Článok 3**

##### Pôsobnosť 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2015 a končí 31. decembra 2015, pokiaľ doba účinnosti nie je dojednaná odchylné. Platnosť KZ je od podpisu oboch strán.

#### **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 „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 2015. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

##### Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú 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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novoprijatých 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**

##### Ďalší plat, vývoj platov, príplatky a náhrady za pohotovosť

(1) Platový vývoj zabezpečuje zamestnávateľ využitím limitov mzdových prostriedkov rozpisovaných nadriadenými orgánmi a v súlade s KD uzatvorenou podľa § 31 ods. 1 zákona č. 553/2003 o verejnej službe, v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ bude dodržiavať výšku tarifného platu podľa platných platobných taríf a výšku funkčného platu podľa platového výmeru a zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(2) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienky pre poskytnutie ďalšieho platu, bude tento vyplácaný podľa vládnych nariadení a vyhlášky.

(3) Vývoj plátov bude podľa príslušných ustanovení KD a je podmienený vytvorením mzdových zdrojov v rozpočte.

(4) Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ak to umožňuje ust. § 10 zákona č. 553/2003:

- pedagogickému zamestnancovi, ktorí riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok (ďalej OP) podľa kritérií OP, ak to umožňujú disponibilné finančné zdroje zamestnávateľa,
- nepedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, OP v sume minimálne 5 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, ak to umožňujú disponibilné finančné zdroje zamestnávateľa,

(5) Zamestnávateľ výšku poskytovania OP zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

(6) Výšku OP zamestnancovi zamestnávateľ určuje podľa dohodnutých kritérií. Výšku priznaného OP zamestnávateľ prehodnotí 1-krát za štvrt'rok. Zamestnávateľ môže výšku OP upravovať aj mesačne, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytovanie OP, alebo sa zmenia podmienky, za ktorých mu bol priznaný.

(7) Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 zákona č. 553/2003.

(8) Príplatok za riadenie sa priznáva v súlade s Organizačným poriadkom organizácie a podľa príslušných ustanovení zákona č. 553/2003 o odmeňovaní... .

(9) Za činnosť triedneho učiteľa:

- ak túto činnosť vykonáva v jednej triede v sume 5 % jeho tarifného platu zvýšený o 24%
- ak túto činnosť vykonáva dvoch alebo viacerých triedach v sume 10 % jeho tarifného platu zvýšený o 24 %

(10) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

(11) Stupnice platových taríf sa budú zvyšovať podľa dohôd vyššieho kolektívneho vyjednávania.

(12) Príplatok za zmenu mesačne 2,1 % platovej tarify 1. platového stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice platovej tarify.

(13) Pracovné zmluvy asistenta učiteľa sa budú uzatvárať na dobu určitú podľa finančných možností § 48 odst. 4, bod d) ZP.

(14) Za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca patrí príplatok v sume 4% platovej tarify, zvýšený o 24 %.

(15) Zamestnanci sa rozdelia podľa kategórií pracovných tried kariérového stupňa a kariérovej pozícií

(16) Zamestnanec môže získať kreditný príplatok podľa zákona č. 317/09 a vyhlášky MŠ č. 445 z 19.10.2009 o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov

(17) Pedagogickým zamestnancom sa umožní profesijný rozvoj v kariérovom systéme, kontinuálnom vzdelávaní - vyhláška MŠ č. 445/2009 – zamestnávateľ poskytne pedagogickým zamestnancom voľno podľa zákona č. 317/2009 § 54 čl. 1,2,3.

(18) Príplatok začínajúceho učiteľa

(19) Príplatok za žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia

## Článok 8 Odmeny

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

(1) Kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností.

(2) Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy. Bližšie podmienky sú určené vo Vnútorom mzdovom predpise.

(3) Pracovné zásluhy pri dovŕšení 50. roku veku až do sumy jeho funkčného platu takto:

dĺžka pracovného pomeru u zamestnávateľa:	výška odmeny
od 5 – 15 rokov	50% funkčného platu
viac ako 15 – 20 rokov	60% funkčného platu
nad 20 rokov	100% funkčného platu
pri 60. výročí života	od 100 – 300 € podľa disponibilných zdrojov a hodnotenia priameho nadriadeného zamestnanca

Zamestnanci, ktorí nespĺňajú takto stanovené kritériá, bude výška odmeny určená podľa dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa podľa vzorca: počet rokov x 6,6 € = výsledná suma /6,6 € za každý odpracovaný rok/.

Dĺžka pracovného pomeru sa zaráta delimitovaným zamestnancom z OÚ OŠaTK.

(4) Poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane a živelných udalostiach, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života – 33,- €.

(5) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

(6) Odmena bude vyplatená v kalendárnom roku, v ktorom sa udalosť uskutočnila.

## Článok 9 Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

(3) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 25 %. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýši sa o 50 % hodinovej sadzby funkčného platu.

(4) Ak zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodnú na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, ktorú zamestnanec bude spravidla čerpať v čase vedľajších prázdnin. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas štyroch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, prislúcha zamestnancovi zvýšený plat podľa odst. 3.

(5) Pravidlá poskytovania platu a náhradného voľna sú medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnuté nasledovne:

- Zamestnávateľ poskytne mzdu alebo náhradné voľno za hodinu práce nadčas za neprítomného pedagogického zamestnanca, ktorý je na PN, OČR alebo čerpá dovolenku, podľa dohody so zamestnancom aj náhradné voľno.
- Náhradné voľno vykáže za pedagogického zamestnanca, ktorý je neprítomný pre prekážky v práci uvedené v ZP. Týmto ustanovením nie sú dotknuté ustanovenia v odst. 4.
- Zamestnávateľ vedie o vykazovaní aj čerpaní práce nadčas evidenciu.

(6) V prípade, že sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na čerpaní náhradného voľna, postupujú podľa príslušných ustanovení dohodnutých v Pracovnom poriadku.

## **Článok 10**

### Odstupné a odchodné

(1) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení - § 63 odst. 1 písm. a) až c) ZP, (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha) v zmysle bodu II ods. 4 KD, právny nárok na zvýšené odstupné nad výšku stanovenú v ZP a to vo výške ako je ďalej uvedené v ods. 2 tohto článku.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP výpoveďou vo výške podľa § 76 ods. 1 písm. a), b), c), d) + 1 funkčný plat (VKZ)

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP dohodou odstupné podľa § 76 ods. 2 písm. a) až e) + 1 funkčný plat z VKZ

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 zákona ZP ( to znamená dva funkčné platy ), ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %. (1 + 1 z VKZ)

Do odpracovanej doby sa zarátava pracovný pomer delimitovaných zamestnancov z OÚ OŠ a TK.

(5) Ak zamestnávateľ bude mať dostatočné množstvo finančných zdrojov, tak určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

## **Článok 11**

### Pracovný čas zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

## **Článok 12**

### Dovolenka na zotavenie

1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku života. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **Tretia časť**

### ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

#### **Článok 13**

##### **Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie**

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

(2) V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní, podmienok uvedených v tejto KZ a v súlade so zákonom č. 553/2003 o odmeňovaní ... .

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

#### **Článok 14**

##### **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o 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.

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby rozhodol ich kolektívny spor.

#### **Článok 15**

##### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

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.

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

(3) ZO OZ je oprávnená v plnom rozsahu zastupovať zamestnanca na základe jeho písomného poverenia pri riešení pracovnoprávných vzťahov.

## Článok 16

### 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 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) počítačové spojenie vrátane využívania internetového spojenia,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie) na svoj náklad,
- c) 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.
- d) Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

## Článok 17

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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:

1.	§ 39 ods.2 ZP	vydanie predpisov a pravidiel o BOZP
2.	§ 87 ods.2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
3.	§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
4.	§ 90 ods.4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
5.	§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
6.	§ 91 ods.2 ZP	určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
7.	§93 ods.3 ZP	odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni
8.	§97 ods.6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
9.	§ 98 ods.9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
10.	§ 111 ods.1 ZP	prijatie plánu dovolení na príslušný rok
11.	§ 111 ods.2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
12.	§ 142 ods.4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu
13.	§ 144 ods.7 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
14.	§ 240 ods.8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
15.	§ 12 zákona 552/2003 Z. z	vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa



16.	§ 3, § 7 ods. 3 zákona o soc. fonde	určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii
-----	-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

1.	§ 29 ods. 1 ZP	jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, písomne informovať zástupcov zamestnancov
2.	§ 47 ods. 4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne
3.	§ 48 ods. 8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
4.	§ 49 ods. 6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
5.	§ 73 ods. 2 ZP	potrebné informácie pri hromadnom prepúšťaní
6.	§ 73 ods.2 a 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
7.	§ 98 ods. 7 ZP	o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci
8.	§ 229 ods.1 ZP	rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov
9.	§ 229 ods. 2 ZP	poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1.	§ 86 ods. 1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
2.	§ 29 ods. 1 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
3.	§ 73 ods.2 a 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
4.	§ 74 ZP	výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
5.	§ 94 ods.2 ZP	nariadenia práce v dňoch prac. pokoja
6.	§ 98 ods. 6 ZP	organizáciu práce v noci
7.	§ 141a ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
8.	§ 152 ods.7 písm. a) ZP	stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci
9.	§ 152 ods.7 písm. b) ZP	umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom
10.	§ 152 ods.7 písm. c) ZP	rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
11.	§ 153 ZP	opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
12.	§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
13.	§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak náhrada škody presahuje 33,19 €
14.	§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
15.	§ 237 ods.2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť

16.	§ 237 ods.2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
17.	§ 237 ods.2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
18.	§ 237 ods.2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
19.	§ 237 ods.2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov

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 v zmysle § 239 ZP.

### Článok 18

#### Zväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 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 zasadnutie 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 v zmysle § 230 ZP.

### Článok 19

#### Ochrana práce

(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 zamestnancov 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, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so 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 opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie 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), najviac 1 deň v mesiaci
- k) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

## **Článok 20**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnancov a zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
- c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad na strojoch a zariadenia a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány

bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce,

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne ,

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## **Článok 21**

### Zdravotnícka starostlivosť a regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, najmä v čase vedľajších prázdnin a podľa zákona č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch... v § 53, 55
  - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem za predpokladu vytvorenia dostatočných finančných zdrojov v rozpočte,
  - po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
2. Pri organizovaných aktivitách zamestnávateľ umožní svojim zamestnancom a ich rodinným príslušníkom využívať telocvičňu na športové účely bezodplatne. V prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo nesúhlasu zriaďovateľa tieto aktivity nebudú povolené.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancovi, ak mu to dovoľujú prevádzkové podmienky, najdlhšie však na dobu jedného mesiaca zo závažných rodinných a zdravotných dôvodov zamestnanca na základe písomných dokladov.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

## **Článok 22**

### Rekreačná starostlivosť a čerpanie dovolenky

(1) Základná organizácia po dohode so zamestnávateľom zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad, v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov školy.

(2) Odborová organizácia po dohode so zamestnávateľom podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov a dôchodcov rekreáciu v súlade so zásadami čerpania sociálneho fondu (SF).

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na základe ich žiadosti o 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.

(4) Zásady čerpania dovolenky zamestnancov sú v súlade s platnou legislatívou a špecifické čerpanie u zamestnávateľa je bližšie rozpracované v Pracovnom poriadku.

(5) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí, zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši aspoň 33 rokov života. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl, ich zástupcov a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

### **Článok 23**

#### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať pre zamestnancov vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení (školskej jedálni). Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa osobitného predpisu. V prípade, že organizácia nebude mať na tento účel v rozpočte prostriedky, pracovné cesty za vyššie uvedených podmienok nebude povoľovať.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,17 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie zamestnancom aj v čase ich neprítomnosti v práci a to počas náhradného voľna, dovolenky, študijného voľna, ale to všetko len v čase prevádzky školského zariadenia.

(6) Zamestnávateľ môže zabezpečiť stravovanie aj poberateľom starobného alebo invalidného dôchodku, ktorých zamestnával ku dňu ich odchodu do dôchodku (ďalej poberatelia dôchodku), ak to hygienické podmienky zamestnávateľa dovoľujú. Táto skupina stravníkov uhrádza finančný limit na nákup potravín 0,8 € a režijné náklady na jeden obed, spolu: 2,09 € za jeden obed.

### **Článok 24**

#### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

(2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.

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

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá len v období školského vyučovania pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu pol dňa pracovného voľna za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

(6) Poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 a 4 tohto článku čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 25**

### Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde /ďalej zákon/. Povinný prídelt je minimálne 1 %, ďalší prídelt vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený, najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov pokiaľ budú disponibilné zdroje.

## Štvrtá časť

### Článok 24

#### Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov a prác tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 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) KZ sa uzatvára na obdobie od 01.01.2013 do 31.12.2013. Jej platnosť sa automaticky po uplynutí tohto obdobia predlžuje na obdobie ďalšieho roka za podmienky, že minimálne 60 dní pred uplynutím platnosti, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na jej zmenu, alebo návrh na uzatvorenie novej KZ.

(4) Zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať a akékoľvek zmeny a doplnky urobiť písomne po vzájomnej dohode. Ak dôjde v priebehu roka k takýmto zmenám, tieto sa vykonajú po schválení Výborom Rady ZO OZ PŠaV formou dodatku ku KZ.

(5) Súčasťou KZ sú Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu, ktoré tvorí prílohu č.2 tejto KZ.

(6) Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

(7) KZ nadobúda platnosť dňom jej podpísania a je účinná od 01.01.2015.

V Bardejove dňa 31.01.2015

ZO OZ PŠaV na Slovensku  
ZŠ s MŠ Pod Papiernou 1  
085 83 BARDEJOV

Mgr. Anna Fedorková  
predsedníčka ZO OZ  
pri ZŠ s MŠ, Pod Papiernou 1  
Bardejov

ZŠ s MŠ Pod Papiernou 1  
085 83 Bardejov

PaedDr. Ján Lazor  
riaditeľ školy

**Základná škola s materskou školou, Pod Papierňou 1, Bardejov**  
Pod Papierňou 1, 085 83 Bardejov

**Dodatok ku Kolektívnej zmluve č. 1**

**1. Pracovnoprávna ochrana odborových funkcionárov**

Členovia odborového orgánu (výboru) sú v čase funkčného obdobia a počas 6 mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer výpoveďou, alebo okamžite len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu (výboru) alebo na jeho vlastnú žiadosť ( § 240 ods. 8 ZP).

**2. Zdravotnícka starostlivosť a regenerácia pracovnej sily**

Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy zamestnancovi, ak mu to dovoľujú prevádzkové podmienky, najdlhšie však na dobu dvoch mesiacov zo závažných rodinných a zdravotných dôvodov zamestnanca na základe písomných dokladov.

**3. Pracovné voľno funkcionárov výboru**

Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborového orgánu na zabezpečenie činnosti a poslania odborového orgánu v nevyhnutnom rozsahu § 136 odst. 1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody, najmenej však:

- predseda ZO OZ 3 dni v roku
- členovia výboru ZO OZ 2 dni v roku
- člen komisie BOZP 1 deň v roku

**4. Stravovanie čl. 23/6**

Zamestnávateľ môže zabezpečiť stravovanie aj poberateľom starobného alebo invalidného dôchodku, ktorých zamestnával ku dňu ich odchodu do dôchodku (ďalej poberatelia dôchodku) a zamestnancom, ktorí odpracovali ku dňu skončenia pracovného pomeru 10 rokov na tunajšej škole, ak to hygienické podmienky zamestnávateľa dovoľujú. Táto skupina stravníkov uhrádza finančný limit na nákup potravín 0,80 € a režijné náklady na jeden obed, spolu: 2,09 € za jeden obed.

**5. Stravovanie čl. 23/4**

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať pre zamestnancov, ktorých pracovný pomer je založený pracovnou zmluvou na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

V Bardejove dňa 06.05.2014

*Prevzatá: 7. 5. 2014*

*Ky*

ZO OZ PSaV Mgr. Anna Fedorková  
ZŠ s MŠ Pod Papierňou 1 Zástupca zamestnancov  
085 83 BARDEJOV ZO OZ

Základná škola s materskou školou  
PaedDr. Ján Lazovík  
riaditeľ školy  
085 83 BARDEJOV



**Základná škola s materskou školou, Pod Papierňou 1, Bardejov**  
Pod Papierňou 1, 085 83 Bardejov

**Dodatok ku Kolektívnej zmluve č. 2**

Týmto dodatkom sa dopĺňajú články a body Kolektívnej zmluvy (KZ) uzatvorenej dňa 31.01.2014 medzi zamestnávateľom ZŠ s MŠ Pod Papierňou 1 zastúpený PaedDr. Jánom Lazorom a ZO OZ pri ZŠ s MŠ Pod Papierňou 1, zastúpenou Mgr. Annou Fedorkovou.

Článok 1

**Predmetom doplnenia KZ**

(1) **Článok 17 ods. b:** Dopĺňa sa bod 10 s textom:

§ 48 ods.4 bod d. a ods. 5. ZP - zamestnanec môže byť prijatý do zamestnania na dobu určitú nad dva roky podľa § 48 ods.4 bod d KZ ak dĺžka pracovného pomeru je viazaná na dĺžku trvania projektu na základe ktorého bol zamestnanec prijatý do pracovného pomeru

(2) **Článok 17 ods. b:** Dopĺňa sa bod 11 s textom:

§ 48 ods.4 bod d. a ods. 5. – asistent učiteľa (AU) môže byť zamestnaný na dobu určitú nad dva roky podľa § 48 ods.4 bod d KZ ak dĺžka pracovného pomeru je viazaná na schválenie žiadosti školy o AU na KŠÚ a finančné prostriedky na osobné náklady asistentov učiteľa pre žiakov so zdravotným znevýhodnením podľa § 4a zákona NR SR č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov

Článok 2

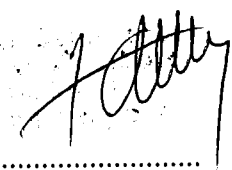
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na doplnení Dodatku č. 2 do kolektívnej zmluvy.
- (2) Tento dodatok je vyhotovený v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch.
- (3) Súhlas s obsahom dodatku potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov
- (4) Dodatok č. 2 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania a je účinný od 01.01.2019.

V Bardejove dňa 19.10.2018

ZO OZ PŠaV na Slovensku  
ZŠ s MŠ Pod Papierňou  
085 83 BARDEJOV

.....  
Mgr. Anna Fedorková – predsedá ZO OZ  
pri ZŠ s MŠ Pod Papierňou 1

.....  


PaedDr. Ján Lazor  
riaditeľ školy

**Základná škola s materskou školou, Pod papierňou 16A, Bardejov**  
Pod papierňou 16A, 085 01 Bardejov

**Dodatok ku Kolektívnej zmluve č. 3**

Týmto dodatkom sa mení adresa školy na základe dodatku k zriaďovacej listine zaslanej zriaďovateľom mestom Bardejov a ďalej sa vypúšťa článok a bod Kolektívnej zmluvy (KZ) uzatvorenej dňa 31.01.2015 medzi zamestnávateľom ZŠ s MŠ Pod Papierňou 1 zastúpený PaedDr. Jánom Lazorom a ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ Pod Papierňou 1, zastúpenou Mgr. Annou Fedorkovou.

**Článok 1**  
**Predmet dodatku KZ**

(1) **Článok 10 ods. 5:** Vypúšťa sa bod 10 s textom:

Ak zamestnávateľ bude mať dostatočné množstvo finančných zdrojov, tak určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe

(2) **Zmena adresy zamestnávateľa:**

Pôvodný názov a adresa: *Základná škola s materskou školou, Pod Papierňou 1, 085 83 Bardejov*

Nový názov a adresa: *Základná škola s materskou školou, Pod papierňou 16A, 085 01 Bardejov*

(2) **Zmena adresy ZO OZ PŠaV:**

Pôvodný názov a adresa: *ZO OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou, Pod Papierňou 1, 085 83 Bardejov*

Nový názov a adresa: *ZO OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou, Pod papierňou 16A, 085 01 Bardejov*

**Článok 2**  
**Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na doplnení Dodatku č. 3 do kolektívnej zmluvy.
- (2) Tento dodatok je vyhotovený v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch.
- (3) Súhlas s obsahom dodatku potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov
- (4) Dodatok č. 3 nadobúda platnosť dňom jeho podpísania a je účinný od 01.01.2019.

V Bardejove dňa .....

.....  
Mgr. Anna Fedorková – predseda ZO OZ  
pri ZŠ s MŠ Pod papierňou 16A

*[Signature]*  
Základná škola s  
materskou školou  
Pod papierňou 16A  
085 01 Bardejov

PaedDr. Ján Lazor  
riaditeľ školy