

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 20.03.2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Janka Palu 2, Nemšová, zastúpenou PhDr. Adrianou Králikovou, predsedom ZO OZ, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy podľa čl. 2 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 22. 02. 2017 /ďalej Odborovou organizáciou/

a

Základnou školou Nemšová, Janka Palu 2, IČO: 36125946, zastúpenou Mgr. Emíliou Mazanovskou, riaditeľkou školy /ďalej Zamestnávateľ/.

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 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 2 ods. 2 písm. b) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 22.02.2017, ktorým členovia ZO OZ na základe hlasovania splnomocnili PhDr. Adrianu Králikovú, predsedu ZO, Mgr. Lenku Trškovú a Ing. Andreu Ondrejčkovú na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy a PhDr. Adrianu Králikovú, predsedu ZO OZ, na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy. Plnomocenstvo z 22.02.2017 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka

„OVZ“, na označenie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa označenie „KZVS“ a namiesto Zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ vychádza zo ZP, ZOVZ, OVZ a KZVS, 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.04.2017 a skončí 31.03.2022. Táto KZ stráca účinnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 číslojú 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. Doplnkom ku KZ sa musia zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na

príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou 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 § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a osobné príplatky, príplatok za riadenie

(1) Zamestnancovi prislúcha za hodinu nočnej práce príplatok vo výške 25 % hodinovej sadzby funkčného plánu.

(2) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie podľa § 8 OVZ.

(3) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom, patrí príplatok za činnosť triedneho učiteľa.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50-teho a 60-teho roku veku zamestnanca nasledovne v závislosti od počtu

odpracovaných rokov u zamestnávateľa (§20 ods. 1 písm. c) OVZ), /vzťahuje sa aj na štatutárneho zástupcu zamestnávateľa/:

- a) do 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa – 25 % výšky funkčného platu zamestnanca,
- b) do 10 odpracovaných rokov u zamestnávateľa – 50 % výšky funkčného platu zamestnanca,
- c) 10 a viac odpracovaných rokov u zamestnávateľa – 100 % výšky funkčného platu zamestnanca.

(5) Príplatok za zastupovanie: 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.

(6) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

a) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %;

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

(7) Plat za prácu nadčas: 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 ods. 5 až 7 tohto článku. (§ 19 OVZ).

(8) Osobný príplatok: 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. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ):

- podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku roka alebo v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení (pokiaľ budú vyčlenené finančné prostriedky).

- znížiť výšku priznaného osobného príplatku sa zamestnávateľ zaväzuje len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré boli určené.

(9) Kreditový príplatok:

a) 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 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

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

(10) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca: začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 15. dňa po ukončení predchádzajúceho 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 – na uvedený účet v dohodnutej výške.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 9

Podmienky zamestnania

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

(2) Výmera dovolenky zamestnancov je podľa KZVS 9 týždňov v kalendárnom roku, prevádzkových zamestnancov 6 týždňov v kalendárnom roku.

a/ Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať 5 dní dovolenky aj mimo hlavných a vedľajších prázdnin z vážnych súkromných dôvodov.

b/ Minimálne 1 deň za školský polrok umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom (vzťahuje sa aj na štatutárneho zástupcu zamestnávateľa) a samovzdelávaciu činnosť hospodársko-ekonomickej, personálno-mzdovej referentke a administratívnej pracovníčky aj mimo pracoviska.

(3) Stupnice platových taríf – podľa aktuálne schválených taríf MŠSR.

(4) Odstupné a odchodné:

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to podľa platných ustanovení Zákonníka práce.

b) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

c) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať

zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške stanovenej platnými ustanoveniami Zákonníka práce, príp. podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa platnej pre daný kalendárny rok.

(5) a) Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzavretej do 31. decembra 2004 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou do 31.12. 2004, vrátane zamestnancov, ktorí vykonávajú práce, ktoré sú na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia vydaného podľa osobitného predpisu zaradené do kategórie 3. alebo 4., zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná, to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

(6) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1 % a

b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi počas dočasnej práceneschopnosti náhradu mzdy vo výške 60 % jeho denného vymeriavacieho základu počas prvých 10 dní jeho práceneschopnosti.

(8) Na základe možnosti podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ zaradí hlavnú kuchárku do najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradená, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 10

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(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 prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone 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 11

Riešenie kolektívnych sporov

Cieľom tejto KZ je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 12

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 s ostatnými zamestnancami. Zamestnávateľ je povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností 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.

Článok 13

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.2, 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie:

a) prepožičať miestnosť, v ktorej sa bude schádzať výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán;

b) bezplatne využívať telefónnu linku za účelom telefonického spojenia s Radou ZO OZ Trenčín, prípadne OZ PŠaV Bratislava;

c) poskytnúť miestnosti na rokovanie na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;

d) poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov (§ 240 ods. 4 ZP).

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času v konkrétnom dni pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich /úprava rozvrhu vyučovania/ (§ 240 ods. 1, 2, 3 ZP).

(3) Poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a funkcionárom odborovej organizácie podľa § 136 ZP.

Článok 14

Náklady na kolektívne vyjednávanie

V našich podmienkach nie je nutný príspevok na kolektívne vyjednávanie a založenie osobitného účtu OZ.

Článok 15

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa;
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP);
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP);
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP);
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP);

- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP);
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP);
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP);
- rešpektovanie plánu dovoleniak podľa rozpisu uvedeného v Pedagogicko-organizačných pokynoch na príslušný rok;
- 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);
- určenie prídela do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať ZO OZ PŠaV pri ZŠ Nemšová najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP);
- 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 (§ 47 ods. 4 ZP);
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP);
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP);
- zrozumiteľným spôsobom za celý prechádzajúci 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;

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP);
- rozsah a podmienky práce nadčas (97 ods. 9 ZP);
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,20 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);
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 ZP);
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov (§ 149 ZP);
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 146 ZP);
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP);
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP);
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP);
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP);
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP);
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP);
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP);
- utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP);
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP);
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) 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) a záväzkov oboch zmluvných strán vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 16

Záväzky 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 zmieru 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 bude podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok.
- (5) Odborová organizácia sa bude podieľať na vytváraní podmienok bezpečnej práce.

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný 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 bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP;
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie;
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný

- stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP;
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií;
 - e) zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu;
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie;
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadenia v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti;
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti;
 - i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovno-právnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv;
 - j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi;
 - k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách podľa zákona.

Článok 18

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 o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie 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 v prevádzke

na strojoch, zariadeniach a pri pracovných postupoch;

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu;

- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 19

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.

(2) Zamestnávateľ poskytne matkám v deň nástupu ich dieťaťa do 1. ročníka základnej školy pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 21

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním 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 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 aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume najmenej 0,27 eura, počas prázdnin a pri výpadku energií najmenej 0,27 eura na jedno hlavné jedlo.

(5) V zmysle § 152 ods. 8 písm. c) ZP zamestnávateľ na požiadanie umožní stravovanie dôchodcov – bývalých zamestnancov školy v školskej jedálni.

(6) Zamestnanec má nárok na obed v prvý deň práceneschopnosti, OČR a počas dôležitých osobných prekážok v práci podľa paragrafu 141 ods. 2 písm. a) – d) ZP.

(7) V čase od 1.7. do 31.8. a v čase vedľajších prázdnin, termín ktorých určuje každý rok Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, kedy nie je stravovanie zabezpečené vlastným stravovacím zariadením, má zamestnanec, ktorý reálne vykonával v tomto čase prácu na pracovisku, nárok na zabezpečenie stravovania v sume podľa platných ustanovení.

Článok 22

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ nemá možnosť poskytnúť ubytovanie alebo byty pre svojich zamestnancov.

Článok 23

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 kvalifikácii.

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

Článok 24

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný 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 najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na plnení záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy.
- (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 Nemšovej dňa 20. 03. 2017

PhDr. Adriana Králiková v. r.

.....

Základná organizácia

Mgr. Emília Mazanovská v. r.

.....

Štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č.1

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Janka Palu 2, 914 41 Nemšová, IČO: 36125946, na základe hlasovania členov ZO OZ zo dňa 22.02.2017 splnomocňuje týmto PhDr. Adrianu Králikovú, predsedu ZO, Mgr. Lenku Trškovú a Ing. Andreu Ondrejčkovú, aby zastupovali v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie od 01.04.2017 do 31.03.2022 , ako aj splnomocňuje PhDr. Adrianu Králikovú, predsedu ZO OZ, na podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie od 01. 04. 2017 do 31. 03. 2022 v mene našej základnej organizácie.

Nemšová 22. 02. 2017

Plnomocenstvo prijímam.

Nemšová 22. 02. 2017

.PhDr. Adriana Králiková v. r.

Príloha č. 2

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 24 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 1629836053/0200 vo VÚB a.s. Trenčín. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu.

Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou. Predpokladom pre plnenie zo SF je žiadosť zamestnanca doložená dokladmi, odporučená riaditeľkou školy a ZO OZ. Žiadosti prijíma riaditeľstvo ZŠ Janka Palu 2, Nemšová.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Andrea Ondrejčková a predseda odborovej organizácie.

/7/ Prostriedky sociálneho fondu sa zdaňujú podľa platných predpisov.

Čl. 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,27 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
 - a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 17,- €,
 - b) Pri úmrtí manžela/ky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - pri 1 dieťati 17,- €,
 - pri 2 deťoch 24,- €,
 - pri 3 a viac deťoch 34,- €.
 - c) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
2. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi určenú na nákup liekov a na špecializované zdravotné úkony pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením vo výške odsúhlasenej Odborovou organizáciou s prihliadnutím na individuálne okolnosti.
3. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 34,- €, výpomoc sa poskytnie raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 100,- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
2. Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 3 mesiacov.
3. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.
 - zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci, najviac však do výšky 7,- €;
 - zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 3, 30,- €.

Dary

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu nasledovné dary:

- pri dovŕšení 50-teho, 55-teho a 60-teho roku života zamestnanca príspevok na rekreáciu v závislosti od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa /vzťahuje sa aj na štatutárneho zástupcu zamestnávateľa/
 - a) do 5 odpracovaných rokov u zamestnávateľa – 20 eur,
 - b) do 10 odpracovaných rokov u zamestnávateľa – 40 eur,
 - c) 10 a viac odpracovaných rokov u zamestnávateľa – 70 eur;
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 33, 20 €;
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 33, 20 €;
- za záchranu života vo výške 50,00 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch.

Sociálny fond nečerpá

Zamestnanec, ktorý je práceneschopný nepretržite viac ako 3 mesiace, a zamestnanec, ktorý nastúpil do zamestnania počas kalendárneho roku, čerpá sociálny fond v alikvótnej čiastke v pomere k odpracovaným mesiacom v danom roku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Mgr. Emília Mazanovská v. r.

.....

zamestnávateľ

PhDr. Adriana Králiková v. r.

.....

odborová organizácia