

Kolektívna zmluva

Zmluvné strany : ZŠ Dolinský potok 1114/28
Kysucké Nové Mesto
v zastúpení riaditeľkou školy
Mgr. Anitou Tomaníčkovou
na jednej strane

a

základnou príslušnou odborovou organizáciou OZ PŠaV
pri ZŠ Dolinský potok 1114/28
Kysucké Nové Mesto
v zastúpení predsedníčkou ZO OZ PŠaV
Mgr. Danielou Podolákovou
na strane druhej

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2018

Prvá časť

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

1. Túto kolektívnu zmluva /ďalej len KZ/ uzatvorili zmluvné strany v súlade s § 1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2018. Je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
Odborová organizácia bola zaregistrovaná na MV SR 7.2014, pod číslom VVS/1-2200/90-2823 a má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 o združovaní občanov.
2. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom, t. j. ZŠ Dolinský potok 1114/28 Kysucké Nové Mesto a jeho zamestnancami a taktiež i práva a povinnosti zmluvných strán. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa: 30.6.2002
3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie tejto KZ tak, aby práva a povinnosti z nej vyplývajúce sa vzťahovali na všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa ZŠ Dolinský potok 1114/28 Kysucké Nové Mesto v pracovnom pomere. Nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti.

Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi a touto zmluvou. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu podľa §231 ZP ako svojho zmluvného partnera.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zástupca ZO OZ PŠaV je riadnym účastníkom pripomienkového konania k návrhom interných predpisov vydávaných zamestnávateľom, ktoré majú dopad na sociálne, životné a pracovné podmienky, zdravotnú starostlivosť, ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci zamestnancov. Počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sa vzájomne nebudú spochybňovať.

Článok 3 Platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2018 a skončí 31. decembra 2018.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Článok 7

Zabezpečenie odborovej činnosti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe ZP podľa §240 pre činnosť ZO OZ podľa prevádzkových možností poskytnúť priestory pre zasadanie výboru, členskej schôdze, oznamy a zariadenia (telefón, PC, kopírka a pod.).
2. Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie podľa § 240 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní 6 dní. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov rozhodne odborový orgán a písomne oznámi túto skutočnosť zamestnávateľovi.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 8

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto 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 (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 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),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na 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),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- 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).

e) Pri uvoľnení zamestnancov z titulu nadbytočnosti sa zamestnávateľ spolu s OZ dohodne na poradi kritérií pre rozviazanie pracovného pomeru:

- pracujúci dôchodcovia
- zamestnanci prijatí na dobu určitú
- zamestnanci, ktorí môžu odísť na riadny starobný dôchodok.

f) Odborová organizácia a zamestnávateľ budú chrániť v prípade prepúšťania týchto zamestnancov:

- osamelého zamestnanca, ktorý sa stará o dieťa do 15 rokov,
 - kvalifikovaného zamestnanca 5 rokov pred dôchodkom,
 - zamestnanca s preukazom ZPS a ZŤP tak,
- aby sa prihliadalo na zachovanie odbornosti vyučovacieho procesu.

V prípade návrhu na uvoľnenie zamestnanca zo zamestnania prerokuje vedenie školy tento stav v prítomnosti zamestnanca a odborovej organizácie.

Riaditeľ školy prerokuje s každým zamestnancom minimálne 3 mesiace pred vznikom nároku na odchod do starobného dôchodku jeho prípadnú pracovnú aktivitu.

g) Zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je zvolený do funkcie OZ umožní účasť na zasadaniach a udelí mu pracovné voľno s nárokom na mzdu na nevyhnutne potrebný čas v zmysle § 137 ZP.

h) Zmluvné strany si budú navzájom vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Článok 9

Vznik a ukončenie pracovného pomeru

Vznik a ukončenie pracovného pomeru rieši zákon č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 317/2009 Z. Z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

1. V deň pred nástupom do zamestnania zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorí pracovnú zmluvu v písomnej forme a následne mu vydá rozhodnutie o pracovnom zaradení. Oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, podmienkami práce a BOZP. Zamestnávateľ bude vyžadovať od zamestnanca vstupnú lekársku prehliadku
2. Zamestnávateľ v deň nástupu do zamestnania uzatvorí pracovnú zmluvu v písomnej forme a zároveň mu vydá oznámenie o výške funkčného platu.
3. Novoprijatí zamestnanci budú zaradení v zmysle právnych noriem.

Ukončenie pracovného pomeru

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, čiže 2 funkčné platy.
2. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca:

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Podľa zákona 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancov - týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca pozostáva z času, počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú vyučovaciu činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou.
2. Po štyroch hodinách nepretržitej práce poskytne zamestnávateľ nepedagogickým zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Pedagogickým zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút podľa rozvrhu.
3. Za prácu nadčas sa považuje práca nariadená, alebo odsúhlasená priamym nadriadeným, presahujúca 37,5 hodiny týždenne. U pedagogických zamestnancov sa za takúto prácu považuje každá odučená hodina nad stanovenú mieru vyučovacej povinnosti v zmysle platných predpisov.

Článok 11

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za výkon špecializovanej činností

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),

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%,

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%.

2. Príplatok za prácu v noci

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

3. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

4. Príplatok za prácu vo sviatok

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

5. 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. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

6. 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).

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

7. Kreditový príplatok

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 zák.č.317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. . Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

8. 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 kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

9. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného

platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

Článok 12

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa ZP.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa ZP
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2018 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume, ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky pre učiteľov, riaditeľov školy, asistentov učiteľa a vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov.

Dovolenka prevádzkových zamestnancov, ktorí dovŕšili 33 rokov veku je šesť týždňov.

2. Zamestnávateľ prerokuje plán čerpania dovolení so ZV OZ vždy do 31. januára daného roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
3. Zamestnávateľ nepripustí akékoľvek šikanovanie, alebo iný postih za členstvo v odboroch
4. Pri riešení sporov a sťažností zamestnanca v oblasti pracovno-právnej môže pracovníka na jeho požiadanie zastupovať v jeho prítomnosti ZV OZ.
5. Členovi ZO OZ je poskytnutá právna ochrana v zmysle platných stanov OZ.
6. Zamestnanec z titulu podania sťažnosti /aj neopodstatnenej/, nesmie byť postihovaný.
7. Nutná neprítomnosť v práci z dôvodu riešenia sťažností v pracovno-právnej oblasti sa považuje za ospravedlnenú s nárokom na mzdu.
8. Zamestnanec má právo požiadať školskú inšpekciu o preverenie opodstatnenia upozornenia na neuspokojivé výsledky školy.

Článok 17

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaistiť 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 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) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 19

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady, (§30 e ods. 16 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

1. V rámci rekreačno-oddychovej starostlivosti o zamestnancov zorganizuje zamestnávateľ spolu so ZV-OZ 1 krát ročne poznávací zájazd pre svojich zamestnancov. Zájazdu sa môžu zúčastniť aj rodinní príslušníci a bývalý zamestnanci, ktorí si náklady si hradia sami.
2. V rámci sociálnej starostlivosti zamestnávateľ preplatí masáže, vitamínové doplnky, lieky (predpisované lekárom špecialistom, ktoré sú nevyhnutné pre život a vyžadujú si

- doplatok) a okuliare. K preplateniu nákladov zamestnanec priloží pokladničný doklad. V jednom roku nemožno čerpať lieky a okuliare súčasne.
3. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi návštevu kultúrneho a športového podujatia, wellnes, návšteva plavárne/podľa vlastného výberu.
 4. Zamestnávateľ bude 1-krát ročne pozývať svojich dôchodcov na slávnostnú pedagogickú radu.
 5. Zamestnávateľ poskytne finančnú čiastku 2 x ročne na pokrytie čiastočných nákladov na cestovné do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí cestujú do práce autobusom /nie MHD/, prípadne vlakom. Nárok zamestnancovi zaniká, ak neodpracuje v každom polroku aspoň 2 mesiace. /výška preplatených nákladov je uvedená v dodatku KZ/.
 6. V prípade dlhodobej PN /2 mesiace a viac, alebo pobytu v nemocnici viac ako dva týždne/, vyplatí zamestnávateľ jednorazový príspevok /výška je uvedená v dodatku KZ/. Nárok na vyplatenie zaniká, ak sa preukáže porušenie liečebného režimu. Právo kontroly má riaditeľ školy, jeho zástupca, člen výboru OZ a zástupca zamestnancov.
 7. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy:
5 dní – kuchárka ŠJ, upratovačka (pranie osobných ochranných prostriedkov)
2 dni – vedúca ŠJ, školník (pranie osobných ochranných prostriedkov)
3 dni - ekonómka školy a pracovníčka PAM za štúdium nových finančných zákonov a smerníc
 8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z vážnych rodinných dôvodov a prekážok v práci na strane zamestnanca voľno zabezpečením si odučenia rozvrhom predpísaných vyučovacích hodín po dohode s kolegami.
 9. Zamestnávateľ poskytne finančnú výpomoc v prípade:
 - živeľnej pohromy
 - hmotnej núdze
 - úmrtia rodinného príslušníka

Článok 22

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
povinným prídelom je vo výške 1 % a
ďalším prídelom vo výške 0,25 %
2. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe 1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 23

Záverečné ustanovenia

Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Súčasťou kolektívnej zmluvy sú prílohy :

Príloha č.1 Zásady čerpania sociálneho fondu

V Kysuckom Novom Meste dňa: 1. marca 2018

.....
Mgr. Daniela Podoláková
predsedníčka ZV OZ PŠaV

.....
Mgr. Anita Tomaníčková
riaditeľ školy

PRÍLOHA č.1
KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE na rok 2018
Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu zamestnancov
ZŠ Dolinský potok 1114/28, Kysucké Nové Mesto

Tvorba fondu:

Zákonom NR SR č. 313/2005 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

- a) Povinný prídel 1% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
- b) Ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

Príjmy - prenos z roku 2017

640,52 €

predpokladané príjmy:

4300,00 €

spolu :

4940,52 €

Výdaje - použitie fondu:

1/ Strava - príspevok na jedno jedlo denne 10 centov
760,00 €

2/ Doprava – 2x ročne po 15 €
285,00€

Príspevok sa poskytne na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí dochádzajú do práce autobusom mimo mestskej dopravy 2-krát ročne jednorazovo 15 €, bez povinnosti preukázať výšku výdavkov na dopravu a pracovného úväzku.

3/ PN viac ako 2 mesiace –jednorazová výpomoc
70,00 €

4/ Rekreačno - poznávací výlet zamestnancov školy
2200,00 €

5/ Sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny
100,00 €

6/ Krajná núdza, do výšky 70 € /1 osoba/
70,00 €

Príspevok sa poskytne zamestnancovi v prípade živeľnej pohromy, kalamity a pod.

7/ Čiastková úhrada liekov a okuliarov do výšky 25 € /v jednom roku
nemožno čerpať aj lieky aj okuliare, jedná sa o lieky , ktoré súvisia s dennou liečbou, kedy sú lieky pravidelne mesačne predpisované a doporučené špecialistom/
300,00 €

8/ Mikulášske darčeky pre deti zamestnancov do 15 rokov veku
75,00 €

9/ Masáže, wellnes, rehabilitácie alebo príspevok na spoločenské a kultúrne podujatia,
vitamínové prípravky 15 € na osobu a rok
630,00 €

10/ Príspevok na detskú rekreáciu
50,00 €

11./ Slávnostné posedenie zamestnancov školy k Dňu učiteľov
300,00 €

Spolu plánované výdavky : 4 840,00 €
Predpokladaná rezerva : 100,52 €

Bod 2, 4, 7, 9 – sa bude vyplácať podľa pracovného úväzku zamestnanca.

Pridelovanie finančnej čiastky pre jednotlivých zamestnancov prerokuje zamestnávateľ
s výborom ZO OZ, s prihliadnutím na úväzok, /3,5,6/rovnakou čiastkou.

Čerpanie zostatku soc. fondu možno použiť iba na podujatia, ktorých sa zúčastní väčšina
zamestnancov.

Evidenciu čerpania sociálneho fondu jednotlivých zamestnancov zabezpečí predseda OZ.

V prípade rezervy budú o jej použití rokovať zamestnávateľ a ZV-OZ.

.....
Zamestnávateľ

.....
Predseda ZV-OZ