

Základná organizácia OZ PŠaV pri ZŠ, Ul. Dr. Janského č. 2,
965 01 Žiar nad Hronom

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2013 - 2016

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1. marca 2013 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri ZŠ Ul. Dr. Janského č.2, Žiar nad Hronom, IČO:42198721 zastúpenou Mgr. Martou Maruškovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 19.12. 2012 , (ďalej len odborová organizácia),

a

Základnou školou so sídlom v Žiari nad Hronom, Ul. Dr. Janského č.2, IČO : 37831500 zastúpenou Mgr. Marekom Balážom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Č l á n o k 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

zmeniť

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a zamestnávateľ potvrdzuje, že má spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“,

Č l á n o k 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Č l á n o k 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, 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 vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. marca 2013 a končí 31. decembra 2016, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet t.j. článkov 7,9,10 a 25, ktorých účinnosť končí dňom 31.12. 2013.

Č l á n o k 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 so 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 do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky t.j. články 7,9,10 a 25 a to v súvislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Č l á n o k 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Č l á n o k 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 podpisania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. 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 30 dní od požiadania.
- 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

Č l á n o k 7 Príplatky a odmeny

- 1) 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).
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria **prílohu** č. 3 tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 4) 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 kritériá alebo podmienky).
- 5) Zamestnávateľ poskytne za výkon aktívnej činnosti **zástupcovi zamestnancov pre BOZP odmenu** do výšky **50 € / rok** v mesiaci december v novembrovej výplate. Odmenu schvaľuje zamestnávateľ na návrh odborovej organizácie.
- 6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14 a) v sume **6 € mesačne** / pri plnom úväzku. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

Kreditový príplatok

- 1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie 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.
- 2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- 3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi i odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný

zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- 1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- 2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- 3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Č l á n o k 8 Výplata a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 12. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví záujem písomne, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Rady Odborového zväzu PŠaV v Žiari nad Hronom vo výške 0,50% čistej mzdy vždy do 15. dňa v mesiaci.

Č l á n o k 9 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.
- 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej **desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - e) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca **trval najmenej dvadsať rokov**.
- 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 **v sume 2 funkčných platov**, 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 v sume jeho 2 funkčných platov, 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.

Č l á n o k 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) alebo dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený DDP a DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

Č l á n o k 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Č l á n o k 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Č l á n o k 13

Dovolenka na zotavenie

Dôležité osobné prekážky v práci

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku v tomto rozsahu:

- **2 dni pri úmrtí manžela**, druha, dieťaťa a ďalší deň k účasti na pohrebe,
 - **1 deň pri úmrtí rodiča** a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň k účasti na pohrebe,
 - **1 deň pri vlastnej svadbe** alebo svadbe dieťaťa.
- 3) Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov vyšetrenie alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie sa poskytne v rozsahu **1/3** nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Č l á n o k 14

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 porušenia 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 zákonom č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Č l á n o k 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 SR (ďalej ministerstvo).

- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Č l á n o k 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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. 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 (§ 13 ods.5 ZP).

Č l á n o k 17

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 na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia,
 - počítačového spojenia na odoslanie správ e-mailom a využitie internetu,
 - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane zdravia, kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Č l á n o k 18

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),
- prijatie **individuálneho** plánu dovolení na príslušný kalendárny rok (§111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.9 ZP)

b) informovať odborovú organizáciu:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1mesiac 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),

– **pri hromadnom prepúšťaní o:**

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP)

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o 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, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a 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)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazu 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 KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Č l á n o k 19

Záväzky 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.
- Odborová organizácia sa zaväzuje informovať Zamestnávateľa o situácii, vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
 - Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Č l á n o k 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP),
 - c) pravidelne a zrozumiteľne 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),

- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovné prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
- f) 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),
- g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),
- i) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP)
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu(§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Č l á n o k 21

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 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) zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach.

Č l á n o k 22

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - **od prvého do desiateho dňa** pracovnej neschopnosti **70 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.),
 - c) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Č l á n o k 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách číslo 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152 / 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,10 €** na jedno hlavné jedlo.

Č l á n o k 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Č l á n o k 25

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška , použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1%
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba SF, jeho výška, využitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Č l á n o k 26

Záverečné ustanovenie

- 1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- 2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Žiar nad Hronom, 01.03. 2013

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Ul. Dr. Janského č.2, Žiar nad Hronom, IČO: 42198721, na základe uznesenia výboru ZO OZ, č.27, zo dňa 19. 12. 2012, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mg. Martu Maruškovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2013, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2013 v mene našej základnej organizácie.

Žiar nad Hronom, 19. 12. 2012

.....
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

.....
Marta Marušková

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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 SF) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácií v súlade s čl. 25 tejto KZ, bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití 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. účtu: 1634028851 / 0200.
5. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenie z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF ja zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. **Alena Miková a predseda odborovej organizácie**

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013

a) predpokladaná tvorba SF vo výške (1, 05%)	5 105, 00 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 317, 00 €

Spolu : 6 422,00 €

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013

a) stravovanie	71 x 0,10 € x 180 dní	1 500,00 €
b) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	71 x 20,00 €	1 420,00 €
c) regenerácia pracovnej sily.	71 x 20,00 €	1 420,00 €
d) nenávratná sociálna výpomoc		500,00 €
e) doprava do zamestnania		520,00 €
f) detské rekreácie		150,00 €
g) dary		900,00 €
h) rezerva		12,00 €

S p o l u : 6 422,00 €

Čl. 3

Použitie sociálneho fondu

Stravovanie (1 500,00 €)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobraný obed príspevok v sume **0,10 €**

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť (1 420,00 €)

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami do výšky **20 €** osoba / rok .

Regenerácia pracovnej sily (1 420,00 €)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily vo výške **20 €** osoba / rok pri úväzku 1. Za každý neodpracovaný mesiac sa príspevok kráti o 1/12.

Sociálna výpomoc nenávratná (500,00 €)

1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, ak žije v spoločnej domácnosti),
(Podľa individuálneho posúdenia)do sumy **170,00 €** ,
- b) pri dlhotrvajúcej chorobe (od 6- 12 po sebe nasledujúcich mesiacov PN),
(Podľa individuálneho posúdenia)do sumy **200,00 €** ,
- c) v mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, výpomoc sa poskytne raz za dva roky
(Podľa individuálneho posúdenia)do sumy **150,00 €** ,
- d) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo OO
.....do sumy **50 €**.

2 / Podpora z fondu je jednorázová a nie je na ňu žiadny právny nárok. Výplatu sociálnej výpomoci realizuje zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca a výpisu uznesenia odborovej organizácie, ktorá ju prerokúva a schvaľuje.

3/ Výpomoc sa poskytuje 1x za dva roky.

Doprava do zamestnania (520,00 €) 26 ľudí

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť všetkým dochádzajúcim zamestnancom vo výške **20 €**. Príspevok sa vypláti 1 x ročne v mesiaci december v novembrovej výplate.

Detské rekreácie (150,00 €)

Zamestnávateľ prispieva na ŠvP a detské tábory pre deti (do 15 rokov) zamestnancov do výšky **33 €**. Maximálna výška podpory je **33 €**. Výpomoc sa poskytuje raz za dva roky .

Dary (900,00 €)

Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí:

50-teho roku života (L.Kativalová)	100 € (1x)
55-teho roku života (V.Hubačová)	50 € (1x)
60-teho roku života	70 € (3x)

(Mgr.S.Foltánová, Mgr.Z.Furiková, Mgr.M.Marušková)

- pri pracovnom jubileu

25 odpracovaných rokov (L.Bitalová).....70 € (1x)

30 odpracovaných rokov100 € (2x)

(V.Fridrichová, Mgr.T.Snopčoková)

35 odpracovaných rokov (Mgr.B.Príhoda)130 € (1x)

40 odpracovaných rokov (J.Bartková)150 € (1x)

- pri narodení dieťaťa 100 €

Odmena sa vyplatí v mesiaci, v ktorom nárok vznikol. Žiadosť na vyplatenie odmeny zamestnanec zasiela odborovej organizácii zastúpenej

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.03.2013 ich účinnosť končí 31.12.2013.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia