

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

zamestnancov

**Základnej školy s materskou školou,
Vagonárska ulica 1600/4,
Poprad – Spišská Sobota**

NA ROK 2012

Článok I. Subjekty zmluvy

Túto kolektívnu zmluvu (ďalej KZ) uzatvorili v zmysle § 2, ods. 2 a ods. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní:

1. Za zamestnávateľa : **PaedDr. Adriana Oravcová**, riaditeľka školy
2. Za ZO OZ pracovníkov školstva a vedy zastupujúcu členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov ZŠ s MŠ Vagonárska ulica 1600/4, Poprad- Spišská Sobota : **Mgr. Martin Gajan**, predseda ZO OZ PŠaV (ďalej len ZO)

Článok II. Základné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ sa vzťahuje a jej právne dôsledky sú na zamestnancov ZŠ s MŠ Vagonárska ulica 1600/4, Poprad- Spišská Sobota , ktorí sú členmi OZ PŠaV a na odborovo neorganizovaných zamestnancov.

Článok III. Vzájomné práva a záväzky

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. je predseda ZO.
3. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
4. ZO poskytne zamestnávateľ bezplatne pracovné priestory s nevyhnutným kancelárskym a prevádzkovým zariadením. Uhradza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Bude uvoľňovať zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas na akcie OZ súvisiace so záujmami zamestnávateľa a zamestnancov bez zníženia mzdy, vrátane rokovaní vyšších odborových orgánov.

7. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrťročne organizovalo rokovanie Rady ZO OZ PŠaV v dopoludňajších hodinách.
8. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľ využijú zákonom stanovené formy a metódy spolupráce a kolektívne vyjednávanie na vytváranie priaznivej sociálnej klímy na pracovisku.
9. Zmluvné strany preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na druhej strane.

Článok IV. Zamestnanosť

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku.
3. Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou postupuje zamestnávateľ v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
4. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a polroka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.
5. Zamestnancom bude vyplatené odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné:
 - a) v sume jeho jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok
 - b) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa jeden rok a menej ako tri roky
 - c) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa tri roky a menej ako štyri roky
 - d) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa štyri roky a menej ako päť rokov
 - e) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.
6. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63. odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.
7. 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 § 76a ods. 1

Zákonníka práce v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok V. Pracovno - právne vzťahy

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ za odsúhlasené, prerokované, až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Zamestnávateľ umožní predsedovi ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažnosti, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.
3. Pre účely pracovno - právnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ .
4. Na požiadanie ZO poskytne zamestnávateľ údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
5. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu škôl na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
6. Podľa § 141 ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytnú zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény a epidémie pracovné voľno s náhradou mzdy. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodnú na spoločnom postupe.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s Výborom ZO, neplatené voľno najviac na 3 mesiace s tým, že si dopredu zaplatia do fondov odvody z minimálnej mzdy za toto príslušné obdobie. Uprednostní pritom dôvody - zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
9. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu.
10. Vyjednávačov na kolektívne vyjednávanie za zamestnávateľa poveruje jeho štatutárny zástupca a za odborový orgán jeho predseda.

11. Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov z mesačného príjmu a tieto odvádza na účet Rady ZO vo VÚB v Poprade č. 78637-562/0200.
12. Zmluvné strany sa dohodli, že podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v zmysle zmien a doplnkov môže zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ takto určuje tento okruh zamestnancov : ekonómka, PAM a vedúca školskej jedálne.

Článok VI.

Odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie (DDP)

1. Odmeňovanie zamestnancov bude uskutočňované v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek - odmien a osobných príplatkov.
3. Riaditeľ školského zariadenia v spolupráci so ZO si vypracujú kritériá na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t.j. osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh. Tieto budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť KZ. Kritéria pre osobné príplatky a odmeny prekonzultuje riaditeľ školy s predsedom ZO.
4. Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle § 97 a 121 ZP a § 19 zákona 553/2003 Z. z.
5. Zamestnávateľ zrealizuje vyúčtovanie miezd a ich výplatu do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.
6. Zamestnancovi bude vyplatená odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa ZP a § 20 zákona 553/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov.
7. Výška príspevku na DDP je 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
8. Zamestnávateľ vyplatí prevádzkovému zamestnancovi 10 € na deň ako kompenzáciu za zvýšený výkon pri práci počas zastupovania dočasne neprítomného zamestnanca.
9. **Kreditový príplatok**
 - a) 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 zaokrúhleno na 50 centov nahor.

- b) Kreditový príplatok podľa odseku a) zamestnávateľ prizná od 1. 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 alebo odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej alebo druhej atestácie.
- d) Riaditeľ školy a riaditeľ školského zariadenia uzná pedagogickému a odbornému zamestnancovi získané kredity za programy kontinuálneho vzdelávania absolvované pre príslušnú kategóriu a podkategóriu, v ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, alebo pre vyučovací predmet učiteľa, v závislosti od potrieb a zamerania školy alebo školského zariadenia a v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania, na účely vyplácania kreditového príplatku podľa osobitného predpisu.

Článok VII.

Pracovný čas a dovolenka

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je jeho pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok po prerokovaní so zriaďovateľom. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ PŠaV, inak je neplatný, § 84 ZP.
2. Výmera dovolenky je stanovená ZP § 103 ods. 1 až 3 a KZ vyššieho stupňa. U nepedagogických zamestnancov je základná výmera dovolenky 6 týždňov. Dovolenka vo výmere 7 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Článok VIII.

Starostlivosť o zamestnancov

A. Pracovné podmienky

1. Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa predlžuje na dobu 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
2. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách. Inštruktorom lyžiarskeho kurzu poskytne zamestnávateľ finančnú náhradu v sume 1 € za používanie vlastného lyžiarskeho výstroja na každý deň lyžiarskeho kurzu. ✓
3. Plán dovoleniek je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi

ZO OZ PŠaV najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roku.
Bez tohto súhlasu je plán neplatný.

4. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.
5. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe o použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
6. Prídela do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1,25 %/zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca bude vyplácaná v súlade so ZP.
8. Zamestnávateľ umožní za vopred dohodnutých podmienok svojim zamestnancom využívať prednostne vlastné telovýchovné objekty tak, aby sa nenarušil výchovno – vzdelávací proces.

B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz ročne školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.
2. ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP podľa § 4 zákona o BOZP a § 149 ZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

C. Rekreačná starostlivosť

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú.
Uprednostní najmä tieto dôvody : kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo-právne záležitosti, odborný rast.
2. Zamestnávateľ umožní na vlastnú žiadosť svojim zamestnancom zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie a exkurzno-vzdelávacie činnosti za vopred dohodnutých podmienok.
3. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

D. Zdravotnícka starostlivosť

1. Podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov raz za 3 roky umožní zamestnávateľ výkon preventívnej lekárskej prehliadky všetkým svojim zamestnancom. Ženám nad 40 rokov veku umožní navyiac 1-krát ročne gynekologickú prehliadku.

E. Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v ŠJ.
2. Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ všetkým zamestnancom aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok.
3. Zamestnávateľ umožňuje chorým zamestnancom odnášanie stravy domov.
4. Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažnosti na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci s Výborom ZO a stravovacou komisiou a vyvodí príslušné opatrenie.
5. Počas prerušenia prevádzky v ŠJ zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky. Výdaj stravných lístkov bude uskutočňovaný štvrťročne.

F. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

1. Zamestnávateľ vytvára všetky podmienky pre prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie podľa ZP. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska a aj v čase prázdnin a dôsledne dodržiava zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

Článok IX. Spory a sťažnosti

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
2. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
3. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie zamestnávateľ - Rada ZO, prípadne zamestnávateľ - Výbor Rady.

4. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečaťou a podpisom predsedu ZO.

Článok X.

Právna záväznosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať. Schválené zmeny sa vykonávajú formou dodatku ku KZ.
2. KZ je právne účinná odo dňa podpísania. Platnosť tejto KZ je do podpísania novej kolektívnej zmluvy najdlhšie do 28.02.2013.
3. Kontrola plnenia KZ sa bude vykonávať priebežne.
4. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.
5. Súčasti KZ :
 - Pravidlá tvorby a použitia SF
 - Rozpočet sociálneho fondu
6. Platnosť KZ potvrdzujú a súhlas s jej obsahom vyjadrujú svojimi podpismi:

V Poprade dňa : 07.03.2012

PaedDr. Adriana Oravcová

.....
riaditeľka školy

ZÁKLADNÁ ŠKOLA S MATERSKOU ŠKOLOU
Vagonárska ulica 1600/4
058 01 POPRAD - SPIŠSKÁ SOBOTA

Mgr. Martin Gajan

.....
predseda ZO OZ PŠaV

73-1008-706
Základná organizácia Odborového zväzu
pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri ZŠ s MŠ Vagonárska 1600/4
058 01 Poprad - Spišská Sobota