Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole,
Zimná 21 Spišská Belá

Kolektívna zmluva na rok 2015

Mgr. Modlová Edita
predseda OZ

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 01.01.2015 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole, Zimná ul. č. 21, 059 01 Spišská Belá, IČO: 00177920 218, zastúpenou Mgr. Editou Modlovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 stanov OZ PŠaV na Slovensku a na základe plnomocenstva zo dňa 29.06.2012 (ďalej Odborová organizácia)

a

Špeciálnou základnou školou so sídlom v Spišskej Belej, Zimná ul.č.21, IČO17070473:, zastúpenou PaedDr. Renátou Smoroňovou, riaditeľkou školy
(ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

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.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov OZ PŠaV, ktoré má výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán. Tento splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Editu Modlovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1997. 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 zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) 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 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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2015 a končí dňom 31. decembra 2015

..

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) 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 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) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi:

a) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%

b) ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, patrí príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% /§ 13 b,ods.1 /

c) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca , patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov patrí mu 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% /§ 13 b,ods.1 /

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

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

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

(5) 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. § 19 OVZ.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(7) 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.

(8) Kreditový príplatok podľa § 14 odseku 2 OVZ zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(9) 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 atestácie alebo druhej atestácie, uplynie doba podľa (§ 14 odseku 2 OVZ).

(10) 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.

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

Článok 8
Osobný príplatok

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností , dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, u pedagogických zamestnancov aj za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti. Limit osobného príplatku je od 6% - 100% platovej tarify, najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zamestnanec zaradený, u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca od 6% - 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria zostavené v súčinnosti s odborovou organizáciou .

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

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

Článok 10
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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.2 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej 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) 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 poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve, čo činí 2%.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a odborným administratívnym pracovníkom školy v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 13
Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP, zamestnávateľ určuje v roku 2015 pracovný čas zamestnanca 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

Článok 14
Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, zástupcu školy, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15
Pracovný pomer na dobu určitú

(1) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(2) V zmysle § 48 ods. 4, písmeno d ZP ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo na dva roky, ak zamestnávateľ umožní zamestnancom je možné len v pracovnej pozícii asistenta učiteľa a učiteľa náboženskej výchovy.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16
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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.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 17
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, zvážia 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 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18
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.4 ZP).

Článok 19
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:

a) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
b) bezplatne priestory školy – počítačová miestnosť,
c) vnútorné zariadenie miestností uvedených v písm. b) tohoto odseku,
d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 20
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)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 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)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 písm. b/ ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávnych, 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.7 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)

- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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 ak presahuje 33 € (§ 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)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ 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 pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 2 dní v roku
- členovia komisie BOZP 2 dní v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy 4 dni v roku na nevyhnutne potrebný čas, na výkon verejných funkcií, občianskych funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

Článok 21
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 22
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/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 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 (§ 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 a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
k/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
n/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 23
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 v starostlivosti 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 vyšetruje pracovné úrazy, 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,
d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
e/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 24
Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.
b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
d./ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 25
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 26
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy formou stravných poukážok.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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.

(3) 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 0,07 € na jedno hlavné jedlo denne.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom aj počas dovolenky, prekážok v práci na strane zamestnanca, s výnimkou doby počas práceneschopnosti zamestnanca a počas ošetrovania člena rodiny.

Článok 27
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie 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.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Ďalšie čerpania voľna určuje riadite, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy.

Článok 28

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom je vo výške 1% a
b) ďalším prídelom vo výške 0,25% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.

Štvrtá časť

Článok 29
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Spišskej Belej dňa 02. 01. 2015

73 - 2421 - 007
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Špeciálna základná škola
059 01 Spišská Belá, Zimná 21

---
základná organizácia

Špeciálna základná škola
Zimná 21
SPIŠSKÁ BELÁ
-1-

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1 Plnomocenstvo
Príloha č. 2 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu
Príloha č. 3. Kritéria na odmeňovanie zamestnancov

Príloha č. 1

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

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole v Spišskej Belej so sídlom Zimná 21,Spišská Belá, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 29.06.2012 ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. Editu Modlovú, predsedu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2015, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2015 v mene našej základnej organizácie.

Spišská Belá 01.01.2014

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

.....
Mgr. Edita Modlová

Príloha č. 2 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

Príloha č. 3 Kritéria na odmeňovanie zamestnancov

1. Za kvalitné vykonávanie pracovných činnosti alebo vykonanie práce presahujúce nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce *I* pravidelnosť kontroly interiéru a exteriéru školy a súčasti, riešenie renovácie interiéru a exteriéru budovy škôl v spolupráci s vedením, predkladaním vlastných návrhov na efektívne možnosti riešenia stavu pri rekonštrukciách, haváriách .. ./
2. Práca nad rámec povinností pri zabezpečovaní riadnej prevádzky školy /pomoc pri hľadaní a oslovovaní firiem, organizácií a jednotlivcov pre získanie sponzorstva/
3. Za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy osobitne, významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej úlohy! Služby v škole na požiadanie vedenia školy, kontrola nad výkonom prác v organizácii a pod.,

Pravidlá tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2015

Sociálny fond je fond, ktorý tvorí ŠZŠ Spišsská Belá ako zamestnávateľ podľa Zákona č. 152/1994 Zz v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákona o SF) na financovanie sociálnej politiky školy.

V súlade s citovaným zákonom a ďalšími nadväzujúcimi všeobecne platnými právnymi predpismi boli na rok 2015 pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tietio pravidlá tvorby a čerpania prostriedkov SF.

A. Tvorba sociálneho fondu (§3 zákona o SF)

Fond sa tvorí ako úhrn:

1. povinného prídelu vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1,
2. prídelu vo výške:
   a/ dohodnutej v kolektívnej zmluve vo výške 0,25 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1
3. Zostatok prostriedkov SF k 1. 1. 2015.

A1. Základ na určenie prídelu

Základom na určenie prídelu podľa § 3 ods. 1 písm. a/ a b/ je súhrn hrubých miezd, alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Do základu pre výpočet objemu skutočne vyplatených hrubých miezd sa v zmysle uvedeného nezahŕňajú náhrady mzdy, odstupné, cestovné, odmeny za pracovnú pohotovosť, odmeny vyplácané na základe dohôd o vykonaní práce, alebo dohôd o pracovnej činnosti.

A2. Prostriedky fondu

Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy, za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

B.Čerpanie sociálneho fondu

B1. Príspevok na stravovanie zamestnancov

Poskytne zamestnancom príspevok z fondu vo výške 0,07 € na každý obed.

B2. Regenerácia pracovnej sily

- účasť na kultúrnych a športových podujatiach, vrátane ubytovania pri akcii konanej mimo miesta bydliska – v hodnote 30,- € ročne
- zdravotná starostlivosť (rehabilitácia, sauna, masáže) – v hodnote 23,- € ročne
- darčekové kupóny k Vianociam – v hodnote 100,- € ročne

B3. Príspevok na sociálnu výpomoc.
Z prostriedkov SF možno poskytnúť na písomnú žiadosť zamestnanca po dohode so zamestnávateľom a odborovou organizáciou sociálnu výpomoc:
a) pri úmrtí životného partnera a nezaopatreného dieťaťa maximálne do výšky 33,- €
b) pri mimoriadnych udalostiach (živelné pohromy) podľa výšky škody maximálne 50,- €
c) v naliehavých sociálnych prípadoch – jednorazová sociálna výpomoc 50,- €
Maximálne sumy sú určené podľa najvyššieho počtu odpracovaných rokov na škole.

B4. Ďalšia realizácia sociálnej politiky
a) každému zamestnancovi sa poskytne príspevok – odmena pri významných životných a pracovných výročiach:
- životné jubileum 50 rokov veku maximálne 70,- €,
- od prvého vstupu do zamestnania odpracovaných 25 rokov maximálne 70,- €,
- pri prvom odchode do dôchodku maximálne 90,- €,
- pri narodení dieťaťa zamestnancovi maximálne 40,- €,

b) iné príspevky zamestnancom:
- príspevok študujúcim zamestnacom, najviac však vo výške 100,- € ročne, vždy po preukázaní ukončenia ročníka.
  Maximálne sumy sú určené podľa najvyššieho počtu odpracovaných rokov na škole.

Osoba, ktorej zamestnávateľ poskytol prostriedky z rozpočtu fondu je povinná:
1. použiť prostriedky len na účel, na ktoré boli poskytnuté,
2. na požiadanie fondu do troch mesiacov preukázať, že prostriedky poskytnuté fondom použila na určený účel,
3. fond je oprávnený požadovať od osoby, ktorej poskytol prostriedky vrátenie prostriedkov, ak ich nepoužila na poskytnutý účel.

C. Disponovanie s fondom
Východiskový rozpočet SF schvaľuje riaditeľka ŠZŠ Spišská Belá a odborová organizácia (ZO OZ) v zastúpení Mgr. Editou Modlovou. Spoločné disponovanie s prostriedkami SF má zamestnávateľ a odborová organizácia, ich použitie podlieha schválenej forme a čerpaniu SF na princípe spoločného rozhodovania. O stave fondu bude zamestnávateľ informovať zástupcu odborovej organizácie podľa potreby.

Žiadosti o poskytnutie sociálnej výpomoci sa podávajú riaditeľstvu alebo odborovej organizácii pri SŽŠ Spišská Belá. K žiadosti je potrebné doložiť všetky písomné doklady a potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť podania žiadosti.

O použití prostriedkov SF rozhodnú v jednotlivých prípadoch na spoločnom rokovaní sociálni partneri: riaditeľ školy a predsedníčka ZO OZ.

D. Rozpočet fondu na rok 2015

Rozpočet SF je neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy. Rozpočet nadobúda platnosť podpismi obidvoch zainteresovaných strán. V priebehu roka, po dohode sociálnych partnerov môže prísť k presunom finančných prostriedkov na jednotlivých položkách použitia fondu.

1. Zostatok SF k 1. 1. 2015	5 191,36
2. Predpkladaný povinný prídel zamestnávateľa na rok 2015	3 400,-
Spolu	8 591,36

Špeciálna základná škc.
Zimná 21
SPIŠSKÁ BELÁ
-3-

PaedDr. Smoroňová Renáta
riaditeľka

73 - 2421 - 007
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Špeciálna základná škola
059 01 Spišská Belá, Zimná 21

Mgr. Edita Modlová
predsedníčka ZO OZ

V Spišskej Belej, dňa 02. 01. 2015

Špeciálna základná škola 059 01 Spišská Belá

KRITÉRIA

NA UDEĽOVANIE OSOBNÝCH PRÍPLATKOV A ODMIEN PRE ZAMESTNANCOV ŠKOLY

/V znení zákona č.131/2005,ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v znení a doplnení niektorých zákonov./

Kritéria osobného príplatku pre pedagogických zamestnancov:

1.Dosahovanie kvality výchovno-vzdelávacích výsledkov.
2.Stupeň spolupráce s miestnou samosprávou a inými inštitúciami.
3.Získavanie rodičov pre spoluprácu so školou aj organizáciou Dňa otvorených dverí, prednášok, besied a iných aktivít.
4.Uplatňovanie progresívnych foriem a metód práce, zavádzanie alternatívnych prvkov.
5.Spolupráca s vedením školy /dodržiavanie časových limitov pri vyplňovaní výkazov, tabuliek, zadaných úloh ...,podnety a pomoc pri zlepšovaní riadenia školy, zapájania sa do diania školy/.
6.Aktívna pomoc a spolupráca pri zapájaní sa do projektov pre zlepšenie podmienok školskej a mimoškolskej činnosti.
7.Sústavné prehlbovanie .zdokonaľovanie a rozšírovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v rôznych formách štúdia /účasť na seminároch,kurzoch,pracovných stretnutiach či iných podujatiach organizovaných KŠÚ,MPC Prešov a inými vzdelávacími inštitúciami/.
8.Príprava a účasť žiakov na školských a mimoškolských akciách a podujatiach /kvízy,súťaže,prehliadky.../.
9.Aktívnu a efektívnu spoluprácu so zákonným zástupcom žiaka, prevencia a účinné riešenie záškoláctva.

Kritéria osobného príplatku pre nepedagogických zamestnancov:

1.Preukazovanie mimoriadnych osobných schopností.
2.Dosahovanie kvalitných pracovných výsledkov.
3.Vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej náplne.
4.Spolupráca s vedením školy /dodržiavanie časových limitov zverených úloh , predkladanie podnetov a návrhov na zlepšenie činnosti na danom úseku/.
5.Účasť na školeniach, kurzoch a seminároch zameraných na výkon prác nepedagogických zamestnancov.
6.Pomoc vedeniu školy pri vytváraní imidžu školy v miestnych podmienkach.

Kritéria na priznanie odmien pedagogickým zamestnancom školy:

1.Starostlivosť o interiér a exteriér budov školy, /renovácia interiéru a exteriéru budov školy aj pomocou rodičov/.
2.Príprava a realizácia podujatí organizovaných školou pre okres,región,kraj /kvízy,súťaže,olympiády,prehliadky/.
3.Hľadanie a udržiavanie dobrých vzťahov družobného charakteru s organizáciami, firmami a pod.
4.Pomoc pri oslovovaní sponzorov a uzatváraní sponzorských zmlúv,získavanie mimorozpočtových finančných prostriedkov.
5.Prezentácia a propagácia školy v zahraničí, obci, médiách, dosahovanie vynikajúcich výsledkov žiakov na súťažiach, prehliadkach a výstavách.
6.Úroveň spolupráce s poradnými orgánmi školy,obcou a ostatnými organizáciami, ktoré spolupracujú so školou.
7.Zapojenie sa do vypracovania a úspešného plnenia projektov.
8.Účasť na tvorbe učebných pomôcok .
9.Spolupráca pri plnení koncepcie rozvoja školy a akčných plánov.

Kritéria na priznanie odmien nepedagogickým zamestnancom školy:

1. Za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce / pravidelnosť kontroly interiéru a exteriéru školy a súčasti škôl, riešenie renovácie interiéru a exteriéru budovy škôl v spolupráci s vedením školy,predkladanie vlastných návrhov na efektívne možnosti riešenia stavu pri rekonštrukciách, haváriách .../
2. Práca nad rámec povinností pri zabezpečovaní riadnej prevádzky školy /pomoc pri hľadaní a oslovovaní firiem, organizácií a jednotlivcov pre získanie Sponzorstva/.
3. Za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej úlohy/ služby v škole na požiadanie vedenia školy, kontrola nad výkonom prác v organizácii dodávateľskými subjektami a pod./

73 - 2421 - 007
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Špeciálna základná škola
059 01 Spišská Belá, Zimná 21

Zástupca zamestnancov:

Riaditeľka školy:
PaedDr.Renáta Smoroňová

V Spišskej Belej dňa 30.08.2005