

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

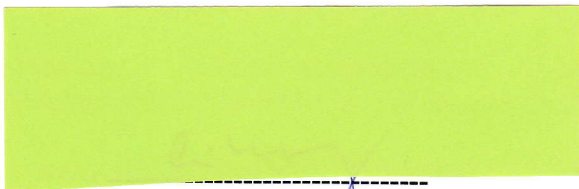
uzatvorená podľa § 2 a 3 zákona č.2/ 1991 o kolektívnom vyjednávaní
Zb. v znení neskorších predpisov.

medzi

ZŠ Telgárt, Telgárt 68, zastúpenou riaditeľkou školy Mgr. Máriou Lunterovou

a

ZO OZ PŠaV na Slov. pri ZŠ Telgárt, Telgárt 68, zastúpenou jej predsedom Ivanom Citterbergom



za odborovú organizáciu



za zamestnávateľa

V Telgárte, dňa 19. júna 2024

ZÁKLADNÁ ŠKOLA
976 73 TELGÁRT
IČO: 37828380 DIČ: 2021626222

Časť I.

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na týždenný pracovný čas 15 hod a viac týždenne. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **do uzatvorenia novej KZ najneskôr do 14.2. 2025**

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. ZO OZ PšaV na Slov. má právnu subjektivitu podľa zákona č.62 /1993 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.3 Stanov OZ PšaV na Slov.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až 232 ZP, ktorými sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť tie ustanovenia KZ, ktoré sa

v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje do 10 dní od podpísania KZ ju rozmnožiť a doručiť predsedovi odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy.
3. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou je prezenčná listina.
4. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za predsedom odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania zmluvy.

Časť II.

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok, alebo výluku v zmysle zákona č.2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. Právo na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa ho zaväzujú nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t. j. štrajk a výluku pri splnení zákonných podmienok a podmienok tejto KZ.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ./ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi v dobe účinnosti KZ./
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce a sociálnych vecí a rodiny Slov. republiky. /ďalej len ministerstvo/
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu v zmysle ods. 2, alebo 3 tohto článku, tak, že zmluvná strana ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu zaplatí druhej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,94 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie v prípade zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne. Za týmto 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/.

Článok 10

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 § 240 ods. 5 Zákonníka práce / ďalej len ZP/ sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:
 - a) miestnosť v ktorej bude rokovať výbor odborovej organizácie;
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a tohto ods.;
 - c) zaplatiť nevyhnutné výdavky spojené s prevádzkou ZO na svoj náklad;
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisia s oceňovaním zamestnancov;
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní.

2. Činnosť príslušného odbor. orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce.
- a) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov OZ PšaV na Slov. na výkon funkcie v rozsahu: predsedom ZO 10 dní v roku;
- b) zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní / § 240 ods.2 ZP/ ;
- c) členovia príslušného odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní;
- d) zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancov, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie, zrážky členských príspevkov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov v sume a termínoch určených dohodou o zrážkach zo mzdy.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - kolektívnym vyjednávaním;
 - spolurozhodovaním;
 - prerokovaním;
 - právom na informácie;
 - kontrolnou činnosťou.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy najmä:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledujúcich prípadoch**
 - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu;
 - výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana;
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa;
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času;
 - prijatie plánu dovolení na príslušný kalendárny rok;
 - termín výplaty mzdy;
 - vydanie pravidiel o ochrane práce BOZP.
 - b) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou:**
 - opatrenia , ktoré sa budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie zamestnancov, žien, a zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou;

- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa;
- opatrenia , ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov;
- opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov;
- opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce;
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom;
- organizačné zmeny zamestnávateľa , jeho časti, zmena právnej formy zamestnávateľa;
- vykonávanie periodických previerok BOZP;
- odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP;
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania ochranu zdravia zamestnancov;
- rozhodnutia o náhrade škody a obsah dohody o spôsobe je úhrady;
- spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.

c) informovať odborovú organizáciu najmä o:

- zásadných otázkach svojho rozvoja;
- novo uzatvorených pracovných pomeroch;
- zámeroch personálnych zmien.

d) kontrolná činnosť

- vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVa R SR a OZ PšaV č. j 3790 /97 III/ 11 zo dňa 1. 12 1997.

e) zamestnávateľ bude delegovať kompetentných zamestnancov na rokovanie výboru ZO OZ PšaV .

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ .
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany ako aj zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov s kolektívnej zmluvy.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejniť.

Článok 14

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Odstupné

1. Zamestnanec má v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa v dôsledku organizačných zmien , alebo racionalizačných opatrení v zmysle § 63 ods. 1 písm a) a b) právny nárok na odstupné vo výške :
a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej

- ako dva roky,
- b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) troch funkčných platov ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
 - d) štyroch funkčných platov ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
 - e) piatich funkčných platov ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 20 rokov
- 2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí 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 podľa §76 ods. 2 ZP.
 - 3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku /§76 ods.3 ZP/.
 - 4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa nedohodnú inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
 - 5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
 - 6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
 - 7. Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na skrátení výpovednej doby pred začatím jej plynutia, pričom výpoveď bola zamestnancovi daná z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c), patrí zamestnancovi odstupné zvýšené úmerne o skrátenie výpovednej doby.

Článok 15

Pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť

- 1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť prácu zamestnancov.
- 2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii oboznámiť sa s organizačným poriadkom a štatútom organizácie v etape ich tvorby.
- 3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok resp. uskutoční jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

Článok 16

Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času

- 1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodín týždenne.
- 2. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu

- striedavo v dvoch zmenách je najviac 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne.
3. Zamestnancovi, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý vo všetkých zmenách, alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodiny týždenne.
 4. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú výchovno- vyučovaciu činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou. Rozsah výchovno-vyučovacej činnosti ustanovuje nariadenie vlády SR č.238 / 2004 Zb. v znení neskorších predpisov.
 5. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom. Táto dohoda je prílohou č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
 6. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len vo výnimočne a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom .
 7. Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska teda prácu z domácnosti, v čase obmedzenia činnosti zamestnávateľa *na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu*
 8. *Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.*

Článok 17

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku..
2. Dobu čerpania dovoleniiek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných resp. vedľajších prázdnin.
3. Za časť dovolenky , ktorá presahuje štyri týždne dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku štyri týždne základnej dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená s výnimkou, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Článok 18

Zamestnanosť

1. Zmeny v zamestnanosti, návrhy racionalizačných opatrení a organizačné zmeny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou pred ich realizáciou. Informuje o dôvodoch takýchto opatrení a konkretizuje okruh zamestnancov, ktorých sa tieto opatrenia týkajú. Odborová organizácia bez zbytočného meškania uplatní svoje argumenty na zvýšenú ochranu zamestnancov.

a, zvýšená ochrana zamestnancov:

- osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa do 15 rokov
- zamestnanci, ktorých fyzický vek sú 3 roky pred nadobudnutím nároku na starobný dôchodok
- plno kvalifikovaní zamestnanci

b, Kritériá postupu pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:

- dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok;
- nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti;
- opakujúce sa písomne preukázateľné nedostatky pri plnení pracovných povinností.

Článok 19

Porušenie pracovnej disciplíny

1. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku vymedzí okruhy, ktoré považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.
2. Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou, inak je neplatné.

Článok 20

Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má vykonávať prácu.
2. Podľa zákon č.552 /2003 Z.z. zamestnanec musí spĺňať predpoklady na vykonávanie prác vo verejnom záujme.
3. Zamestnávateľ môže predĺžiť alebo opätovne uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky s pedagogickým asistentom, vychovávateľom ŠKD v zmysle § 48 bod 4, písm. g.
4. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom písomne dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a ďalšie podmienky v zmysle platných predpisov a ZP.
5. Ak je zamestnávanie pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov na dobu určitú podmienené uzavretím dohody alebo zmluvy o vzájomnej spolupráci pri plnení projektových aktivít, je možné takýchto zamestnancov opakovane prijať do pracovného pomeru na dobu určitú podľa § 48 ods. 4 písm. b/ , d/ ZP v závislosti od dĺžky trvania projektu.
6. Zamestnávateľ môže opätovne uzavrieť pracovný pomer na dobu určitú s kuričmi, keďže ich pracovný pomer súvisí s vykurovacím obdobím a nemôže byť uzavretý na dobu neurčitú.

Časť III.

Závazky a práva zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 21

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Zb.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať nariadenie vlády SR č. 238/2004 Z.z. o miere vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov.
3. Zamestnávateľ vydá vnútorný mzdový predpis po dohode s odborovou organizáciou, ktorý bližšie upraví dohodnuté podmienky odmeňovania, ktoré nie sú obsiahnuté v kolektívnej zmluve.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia spravidla podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok.

Článok 22

Zarad'ovanie nepedagogických zamestnancov

upratovačky	2/12
školník	3/12
kurič	3/12
vedúca ŠJ	8/12
hlavná kuchárka ÚSO, SOV	412
kuchárka pomocná	2/12
kuchárka zaučená	3/12

Článok 23.

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Článok 24

Osobné príplatky

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov sa zaväzuje zamestnávateľ poskytovať osobný príplatok.
2. Zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení minimálne do 6 % v rámci limitu mzdových prostriedkov
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka alebo ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Riaditeľ školy vypracuje vo svojej pôsobnosti písomné kritéria na prerozdelenie osobných príplatkov, ktoré prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou.

Článok 25

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
2. Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ v rámci rozpätia % podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa, do ktorej je zaradený podľa jednotlivých stupňov riadenia podľa prílohy č. 6 Zákona č. 553/2003

Článok 26

Realizácia zvýšenia platov nepedagogickým zamestnancom

1. Zamestnávateľ vyčlení na účel výkonnostných príplatkov, osobných príplatkov a odmien v rozpočte na príslušný kalendárny rok finančné prostriedky vo výške najmenej 5% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo forme výkonnostného príplatku, osobného príplatku alebo odmeny mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v predchádzajúcom kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok alebo prizná odmenu pozadu za mesačné obdobie a vyplatí ich najneskôr v deň splatnosti platu.
4. Zamestnávateľ môže odobrať priznaný príplatok alebo nepriznať odmenu len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky, ak boli dohodnuté v KZ).

Článok 27

Príplatok za triednictvo

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom, patrí od 1.9. 2004 príplatok za činnosť triedneho učiteľa v sume 5% jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede alebo v sume 10% jeho tarifného platu, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo vo viacerých triedach.

Článok 28

Príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí.

1. Zamestnancovi patrí príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí ak vykonáva pracovné činnosti pri ktorých dochádza k ohrozeniu života, alebo zdravia v sume 9,96 €.

Článok 29

Odmeny

1. Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny zamestnancom :
 - za splnenie mimoriadnych pracovných úloh;

- polročné a koncoročné odmeny, ak to dovoľí finančná situácia.
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca ak v tejto organizácii odpracoval najmenej 10 rokov, resp. vo výške polovice funkčného platu ak v tejto organizácii odpracoval najmenej 5 rokov
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60. roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca ak v tejto organizácii odpracoval najmenej 10 rokov, resp. vo výške polovice funkčného platu ak v tejto organizácii odpracoval najmenej 5 rokov

Článok 30

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosť vykonávať prácu je viac ako 70%, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo bezprostredne po jeho skončení. V prípade, že zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 20 rokov, poskytne mu zamestnávateľ odchodné vo výške troch funkčných platov
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok. V prípade, že zamestnanec odpracoval v organizácii najmenej 20 rokov, poskytne mu zamestnávateľ odchodné vo výške troch funkčných platov.
3. Odchodné patrí zamestnancovi vtedy, ak požiadal o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
4. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 ZP.

Článok 31

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.
2. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia alebo výchovná činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 238 / 2004 Z.z. a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy a školských zariadení.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná čas funkčného platu zvýšená o 30 %. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % jeho priemerného zárobku.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna, mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí.

Článok 32

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi dennú náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas prvých troch dní dočasnej pracovnej neschopnosti a 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca počas ďalších dní dočasnej pracovnej neschopnosti.

Článok 33

Príplatok za prácu v noci, v sobotu, alebo v nedeľu, vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.
3. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna patrí mu za hodinu práce náhradné voľno, v tomto prípade mu príplatok nepatrí.

Článok 34

Dôležité osobné prekážky v práci

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu 1 pracovného dňa za kalendárny rok, a to v prípade:
 - narodenie dieťaťa zamestnancovi
 - účasť na svadbe svojho dieťaťa a rodiča
 - účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca a rodiča jeho manžela
 - sťahovanie zamestnanca
 - živelná pohroma a s ňou spojené odstránenie následkov živelnej pohromy na majetku zamestnanca /veterná smršť, záplava/
 - domáca liečba bez potreby preukázať práceneschopnosť (sick day), alebo platené voľno v prípade riaditeľského voľna. Zamestnanec môže v kalendárnom roku využiť len jeden z týchto dvoch benefitov.

Článok 35

Výplata platu

1. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 15. dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

IV. časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 36

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami §146 a § 147 ZP a zákonom NR SR č. 124//2004 Z.z v znení zákona č.309/2007 je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a nezávadnú prácu

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :
- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP;
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie;
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav. Nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP;
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií;
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich úpravu;
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo života;
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie a čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv a poskytovať zamestnancom údržbu pracovných odevov a obuvi, príloha č. 1 tejto KZ
 - h) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi;
 - i) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.
 - j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia podľa zákona č. 377/2004 Z.Z.

Článok 37

Kontrola odborových orgánov

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude:
 - 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s 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 vyšetriť;
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ich ďalšiu prácu;
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm.c/ d/ predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou pracou.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
 - 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 38

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad;
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 39

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej, alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. 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. 119 /1992 Zb. v znení neskorších predpisov./ zamestnávateľ hradí 1,65 €/
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v ods.3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2.
5. 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 a to tak, aby zamestnanec platil za obed 1 euro.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v čase vianočných, jarných a letných prázdnin, bude všetkým svojim zamestnancom prispievať na stravovanie formou stravných lístkov.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude všetkým svojim zamestnancom prispievať na stravovanie formou stravných lístkov, ak im nariadi prácu z domácnosti.

Článok 40

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie. Prehlbovanie kvalifikácie zamestnanca a jeho vzdelávanie musí byť so záujmom zamestnávateľa a musí byť prínosom pre vyučovanie aprobačných predmetov.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 41

Sociálny fond

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom organizácie a ich rodinným príslušníkom v súlade so zásadami pre používanie sociálneho fondu
2. Počas roka sa jednotlivé položky sociálneho fondu môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.
3. Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roku.
4. Zamestnávateľ realizuje prídely na účet sociálneho fondu v deň dohodnutý na výplatu platu mesiaci. Zúčtovanie prídely sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku.
5. Zamestnanec, ktorý v organizácii odpracoval 30 rokov dostane zo sociálneho fondu vernostný bonus vo výške 300 eur.
6. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.
7. Prídely do sociálneho fondu je 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Článok 42

Doplňkové dôchodkové pripoistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevkov na DDP za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom.
4. Zamestnanci majú právo zbaviť zamestnávateľa jeho záväzkov ohľadne príspevkov do DDP, ak to považujú za výhodné. Táto dohoda je prílohou č.2 tejto zmluvy.

V. časť

Záverečné ustanovenie

Článok 43

1. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch .
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a prece

.....
za odborovú organizáciu

.....
za zamestnávateľa

Príloha č.1 : Dohoda o rozvrhnutí pracovného času.

1. Fond pracovného času pedagogických pracovníkov pozostáva z času, počas ktorého vykonávajú priamu výchovno vyučovaciu činnosť /vyučovacia povinnosť/ a z času, počas ktorého vykonávajú ďalšie pedagogické činnosti.
2. Týždenný rozvrh výchovno vyučovacej činnosti každého pedagogického zamestnanca, je daný jeho úväzkom a rozvrhom vyučovacích hodín, ktoré vyučuje.
3. Ak si pedagogický zamestnanec čerpá náhradné voľno v deň vyučovania, bude mu zamestnávateľ do tohto čerpania zahrňať len hodiny, ktoré sú podľa rozvrhu súčasťou jeho vyučovacej povinnosti v tento deň.
4. Ak si pedagogický zamestnanec čerpá náhradné voľno v deň prázdnin, zamestnávateľ mu do tohto čerpania zahrnie 7,5 hodiny.

Príloha č.2 : Dohoda o príspevkoch zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové pripoistenie.

1. Zamestnanci boli oboznámení so svojím právnym nárokom na príspevky zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové pripoistenie a chápu, aké výhody, resp. nevýhody im z toho vyplývajú.
2. Zamestnanci deklarujú, že nemajú záujem o zamestnávateľskú zmluvu s DDP a zbavujú zamestnávateľa jeho záväzkov ohľadne príspevkov na doplnkové dôchodkové pripoistenie.