

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 9.1. 2012 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole Novohradská 3 so sídlom v Bratislava, PSČ: 821 09, zastúpená Mgr. Vierou Plichtovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocestva (ďalej odborová organizácia)

a

Spojenou školou Novohradská 3 so sídlom v Bratislave, PSČ 821 09 IČO:36075213, zastúpenou štatutárnym zástupcom
RNDr. Zuzanou Munkovou, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

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 je oprávnená rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu v zmysle § 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č.357 / 2001 – úplné znenie zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších úprav a predpisov . Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým ho výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a z § 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky – úplné znenie zákona č.2 /1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších úprav a predpisov .

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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1/ Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

4/ KZ rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou 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 aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú tuto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2017.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Predseda ZO sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť štatutárnemu zástupcovi zamestnávateľa v lehote 10 dní od jej podpísania.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom 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.

3/ Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

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

Článok 7
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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených § 16-26 zákona č.2/1991 Zb.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 8
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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Článok 10

Uplatňovanie práva na informácie

Zmluvné strany sa dohodli, že pri uplatňovaní práva zamestnancov na informácie budú postupovať podľa opatrení, ktoré ustanovujú spôsob prístupu k informáciám v pôsobnosti zamestnávateľa, ktoré vychádzajú zo zákona NR SR č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie vytvoriť jej podmienky na jej fungovanie a činnosť.

Článok 12

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Rady Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.: 0011491378/0900 vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci .

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 13

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z tejto KZ.(Príloha č. 2 KZ)

2/ Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov realizáciu kontroly v oblasti pracovnoprávnej, miezd a BOZP pričom bude rešpektovať zákon o ochrane osobných údajov.
(Prílohy č.3 KZ)

Článok 14

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.(Príloha č.2 KZ)

Článok 15

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme .

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce odstupné následovne:

- a) v sume rovnajúcej sa dvom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo jeho právneho predchodcu menej ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní troch mesiacov výpovednej doby,
- b) v sume rovnajúcej sa trom funkčným platom zamestnanca, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa alebo u jeho právneho predchodcu viac ako päť rokov a súhlasí so skončením pracovného pomeru po vyčerpaní troch mesiacov výpovednej doby,
- c) ak zamestnávateľ ukončí so zamestnancom pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby, s finančným vyrovnaním za toto obdobie musí súhlasiť zamestnávateľ ako aj zamestnanec po prejednaní s odborovou organizáciou

2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedenej v písmene a).

3/V zmysle KZVS, bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa od 1.9. 2006 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanec má v roku 2012 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas.

4/V zmysle KZVS, bod II.2 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roku dovŕši aspoň 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

5/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods.1 ZP, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca (v zmysle KZVS na rok 2012).

6/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do sumy jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa pracoval súvisle najmenej 5 rokov. Ak u zamestnávateľa pracoval menej ako 5 rokov zamestnávateľ mu vyplatí sumu do výšky 50% jeho funkčného platu.

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 16 Platové podmienky

1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003Z.z. a zákona 317/2009 Z.z platného od 1.11.2009-Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov bude dodržiavať nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z.z. o rozsahu priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov s účinnosťou od 1.11.2009.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.

3/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazovými rozpočtovými opatreniami.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november 2012 stanoviť výšku odmien zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2012 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

5/ Zamestnávateľ má právo zamestnancovi odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov a pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný.

Článok 17 Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 11. dňu za predchádzajúci mesiac. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 18 Ďalšie finančné náležitosti

Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia čl. II ods. 6 KZVS na rok 2012 prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2012 vo výške najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 13 ods.3 zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 19 Závazky zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2012, ako aj o zmenách.

2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Platové podmienky

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1/ Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553 / 2003 Z.z. a nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z. o rozsahu priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a Zákona o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov 317/2009 Z.z. platného od 1.11.2009 a k nemu príslušných právnych predpisov.

Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov v zmysle vyššie uvedeného nariadenia vlády SR a pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov v znení neskorších úprav a predpisov a pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. U zamestnancov s kratším pracovným úväzkom sa za prácu nadčas považuje práca nad tento úväzok. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno. Za prácu nadčas vykonanú v školskom roku 2011/2012

do 31.8.2012. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, sobotu , v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky (§ 19 OVZ).

2/ V čase vedľajších prázdnin môže zamestnávateľ umožniť samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom na pracovisku ako aj mimo pracoviska.

3/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dohodnutý plat zvýšený o 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

Príplatky

1/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu nočnej práce príplatok vo výške 25% hodinovej sadzby funkčného platu.

2/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v sobotu a nedeľu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

Štvrtá časť

Sociálny fond

Čl.20

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde.

Fond sa tvorí ako úhrn :

a/ povinného prídeltu vo výške 1% a

b/ prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (KZVS čl.II. ods. 7 písm. b/)

Čl.21

Použitie fondu

1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.313 /2005 Z.z..

2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria Prílohu č. 1 tejto KZ.

Piata časť
Článok 22
Záverečné ustanovenia

- 1/ Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a končí 31.12.2012.
- 3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.
- 5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí novej KZ na ďalšie obdobie najmenej tri mesiace pred uplynutím lehoty platnosti tejto KZ, pričom platí princíp spoločnej informovanosti.

Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO OZ PŠa V na Slovensku.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Bratislave dňa 9.januára 2012

Mgr. Tomáš Varga
predseda odborovej organizácie

RNDr. Zuzana MUNKOVÁ
štatutárny zástupca zamestnávateľa

SPOJENÁ ŠKOLA
Gymnázium Jura Hronca
Základná škola Košická
Novohradská 3, 821 09 Bratislava 24
IČO: 36075213, DIČ: 2021922452
- 4 -