

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA PRE ZAMESTNANCOV**

**Základnej školy s materskou školou,  
Vagonárska ulica 1600/4,  
058 01 Poprad – Spišská Sobota**

**NA ROK 2015**

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

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

1. Za zamestnávateľa : **PaedDr. Adriana Oravcová**, riaditeľka školy
2. Odborová organizácia číslo: 73-1008-706, má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).
3. Za ZO OZ pracovníkov školstva a vedy zastupujúcu členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov ZŠ s MŠ Vagonárska ulica 1600/4, Poprad- Spišská Sobota : **Mgr. Martin Gajan**- predseda ZO OZ PŠaV  
( ďalej len ZO )
4. 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 Zákona č. 311/2001 Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov - Zákonníka práce skratka "**ZP**", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "**OVZ**", namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „**POZ**“.

### Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov

(3) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

(4) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

(5) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia.

### Článok 3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť 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 nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

(3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2015 a končí 31. decembra 2015. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

(5) 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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(6) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 4**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, po podpísaní dvoch rovnopisov KZ, jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ na najbližšej schôdzi zamestnancov, ako aj vyvesením kópií zmluvy na všetkých pracoviskách školy.

(3) Nových zamestnancov, prijatých 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, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností**

#### **Článok 5**

##### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu, uvedeného v článku 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov 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.

(4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 5 ZP).

#### **Článok 6**

##### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce, alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi, v zmysle zásad postupu pri vybavovaní sťažností.

#### **Článok 7**

##### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO,
- b) priestory na konanie členských schôdzí,
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.

#### **Článok 8**

##### **Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie**

(1) Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov z mesačného príjmu a tieto odvádza na účet Rady ZO vo VÚB v Poprade č. **78637-562/0200**.

#### **Tretia časť**

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

#### **Článok 9**

##### **Platové podmienky**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:

**a) zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce najvyššej platovej tarife** platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

b) Zmluvné strany sa dohodli, že podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v zmysle zmien a doplnkov môže zamestnávateľ zamestnancomi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ takto určuje tento okruh zamestnancov : ekonómka, zamestnanec PAM-u a vedúca školskej jedálne

**c) Realizácia zvýšenia platov nepedagogickým zamestnancom**

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom vo forme výkonnostného príplatku, osobného príplatku alebo odmeny mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v roku 2015.

(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) Zamestnancomi môže zamestnávateľ odobrať priznaný príplatok alebo nepriznať odmenu len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky, ak boli dohodnuté v KZ)

## Článok 10 Príplatky

**(1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:**

A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume

- a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
- b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.

B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok v sume

- a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca,
- b) 8 % 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 alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

**(2) Osobný príplatok**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a 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 príslušnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.

b) 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 rozpočtu, na základe schválených jednorazových rozpočtových opatrení po prerokovaní s výborom príslušnej ZO.

### **(3) Príplatok za riadenie**

- a) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

### **(4) Príplatok za zastupovanie**

a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, odmenu za zvýšený pracovný výkon. Odmena za zastupovanie počas PN a OČR predstavuje sumu vo výške **10,- eur** na jeden deň za práceneschopného zamestnanca, ktorá sa rozdelí medzi zastupujúcich zamestnancov, ak sú viacerí.

### **(5) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

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.

### **(6) Kreditový príplatok**

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

### **(7) Príplatok za zmenu**

- (1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol prácu tak, že ju vykonáva striedavo v oboch zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

### **(8) Ostatné príplatky**

Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.

## **Článok 11**

### **Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 7. októbra 2009 a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva SR dňa 14. 2. 2011.

(2) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná ( § 121 odst. 4 ZP).

(3) 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.

(4) Inštruktorom lyžiarskeho kurzu poskytne zamestnávateľ finančnú náhradu v sume **2 €** za používanie vlastného lyžiarskeho výstroja na každý deň lyžiarskeho kurzu.

## **Článok 12**

### **Výplata platu**

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

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§130, odst. 3 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130, odst. 8 ZP).

## **Článok 13**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.**

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2015 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) 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 2% z hrubého platu mesačne.

**Štvrtá časť**  
**Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

**Článok 14**  
**Závazky zamestnávateľa**

- (1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2015, ako aj o jeho zmenách.
- (2) Zamestnávateľ bude pravidelne štvrtročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske rozbery a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229, ods. 2 a § 238, ods. 2 ZP).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, vyplývajúce mu z právnych predpisov a to najmä ZP a tejto KZ
- (4) Zamestnávateľ **umožní odborovej organizácii** vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytne potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).

**Článok 15**  
**Závazky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (3) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsobiacich u zamestnávateľa.

**Piata časť**  
**Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

**Článok 16**  
**Ochrana práce**

- (1) Zamestnávateľ, v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), 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) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.



## **Článok 17 Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov.
- d) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca bude vyplácaná v súlade so ZP.

## **Článok 18 Rekreačná starostlivosť**

(1) Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú. Uprednostní najmä tieto dôvody : kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo- právne záležitosti, odborný rast.

(2) Zamestnávateľ umožní na vlastnú žiadosť svojim zamestnancom zúčastňovať sa doplnkových rekreácií a exkurzno-vzdelávacích činnosti za vopred dohodnutých podmienok.

## **Článok 19 Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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/.

(4) 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 0,45 € na jedno hlavné jedlo.

(5) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.

(6) Zamestnávateľ umožňuje chorým zamestnancom odnášanie stravy domov.

(7) Počas prerušenia prevádzky v ŠJ zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky.

(8) Odborový orgán, na podnet členov základných organizácií, v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

#### **Článok 20**

##### **Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov**

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike, alebo problematike BOZP.

(6) Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom.

#### **Článok 21**

##### **Ostatné nároky a práva zamestnancov, vyplývajúce z tejto KZ**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2015 u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

(2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2015 predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP u pedagogických a odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov tiež o jeden týždeň nad rozsah ustanovený zákonníkom práce.

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je 6 týždňov. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle ZP.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v zmysle ZP.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(7) V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

(8) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou. Uprednostní pritom dôvody - zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu. Na tento účel poskytne riaditeľ školy zoznam takýchto zamestnancov, vždy do 1. 9. kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnanec dosiahne 50 rokov veku.

## **Šiesta časť Sociálny fond**

### **Článok 22 Tvorba sociálneho fondu**

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2015 je 1,25% zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

### **Článok 23 Použitie fondu**

(1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

(2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Súčasťou KZ sú :

- **Pravidlá tvorby a použitia SF**
- **Rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok**

## **Siedma časť**

### **Článok 24 Záverečné ustanovenia**

(1) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, ak táto KZ neustanovuje inak.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

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

V Poprade dňa 01.01.2015

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

**PaedDr. Adriana Oravcová**

riadiateľka školy

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

**Mgr. Martin Gajan**

predseda ZO OZ PŠaV