

Kolektívna zmluva

na rok 2012

Kolektívnu zmluvu v zmysle § 2 a 3 č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a dohody o spolupráci a vzájomných partnerských vzťahoch MŠ SR a OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

uzatvorili

1. za zamestnávateľskú organizáciu ZŠ Československej armády 22, 080 01 Prešov
Mgr. Ľubica Kohániová, riaditeľka školy
2. za ZO OZ pri ZŠ Československej armády 22, 080 01 Prešov
Mgr. Michaela Ilavská, predsedníčka ZO OZ pri ZŠ

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 2.1.2012 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Československej armády 22 Prešov, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Mgr. Michaelou Ilavskou (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou Československej armády v Prešove IČO: 361 590 42 zastúpenou štatutárnym orgánom Mgr. Ľubicou Kohániovou, 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 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19. januára 2010, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Michaela Ilavskú predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 19. januára 2010 tvorí prílohu č. 1 tejto KZ.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. OŠaK 1682/97 zo dňa 31.12.1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa, Mgr. Ľubice Kohániovej rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky 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“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVS" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2010 skratka "KZVS".

Článok 2

UZNANIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A ZAMESTNÁVATEĽA

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

Článok 3

PÔSOBNOSŤ 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere 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, 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 2012 a končí dňom 31 .decembra 2012.

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 KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a 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 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 dvoch 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 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 KZ

Článok 7

PRÍPLATKY A NÁHRADY ZA POHOTOVOSŤ

- (1) Zamestnávateľ vyplatí s účinnosťou KZ zamestnancovi:
 - a) ktorý je triednym učiteľom, za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - b) za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
- (2) Ostatné príplatky – vid' zákon 553/2003 Z. z.
- (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) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety. Ak zamestnanec prácu nadčas

- (6) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku najviac v sume jeho funkčného platu.(§20 ods.1 pís. c/OVZ).

Článok 8

OSOBNÝ PRÍPLATOK(OP)

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel OP na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností(§10 OVZ- vid' kritériá príloha č.3 KZ)).
- (2) Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný OP z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol OP priznaný (nesplnenie kritérií).
- (3) Zamestnávateľ môže vyplatiť oceneným zamestnancom školy pri príležitosti Rezortného dňa odmenu vo výške pre pedagogických zamestnancov 83,-€ a pre nepedagogických zamestnancov 53,- €. Ak zamestnanec je odmenený na úrovni zriaďovateľa, výška odmeny je podľa návrhu zriaďovateľa.

Článok 9

VÝPLATA PLATU, PREDDAVKU NA MZDU A ZRÁŽKY Z PLATU

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásty 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 základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode O zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca -člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na účet odborovej organizácie č. ú 4008029076/7500 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena vždy do 25 dňa v mesiaci.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10

VÝPOVEDNÁ DOBA ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76, ods. 1, 2 ZP, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca (čl. II, ods. 4 KZVS na rok 2012).

2) 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. 6 ZP, najmenej vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec musí požiadať o odchodné, ak mu nadobudne nárok najneskôr do 10 dní po ukončení pracovného pomeru, § 76 a ods. 2 (čl. II, ods.5 KZVS na rok 2012).

3) Výpovedná doba sa upravuje podľa § 62/8 ZP. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume funkčného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve, dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 11

URČENIE TARIFNÉHO PLATU ZAMESTNANCOM NEZÁVISLE OD DĹŽKY PRAXE

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003).

Článok 12

PRACOVNÝ ČAS ZAMESTNANCOV

(1) V zmysle KZVS, bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2010 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 13

PLÁN DOVOLENIEK

- (1) VIĎ príloha č.2 k KZ na rok 2012.

Článok 14

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 kolektívnej zmluvy 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, podľa zákona o sťažnostiach.
- (3) Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu po skončení materskej dovolenky (34 týždňov resp. 43, keď žena porodila dve alebo viac detí alebo ide o osamelú ženu) na pôvodnú prácu a pracovisko. Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene (mužovi), ktorí o to požiadajú rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa.
- (4) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

ZABEZPEČENIE ČINNOSTI ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa upravil rozvrh vyučovania a výchovnej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa pravidelne zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času poskytne mu pracovné voľno na dohodnutý nevyhnutne potrebný pracovný čas.

Článok 16

SPOLUROZHODOVANIE A SÚČINNOSŤ ZMLUVNÝCH STRÁN V PRACOVNOPRÁVNEJ 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,
- 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 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)

- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určene hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 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 odst. 5. písm. a / ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) 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 pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvode prechodu
 - c) pracovnoprávných, 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 raz polročne (§ 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)
- 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 rozborov hospodárske a štatistické výkazy
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOO)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 88 ods. 1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§141 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 50 EUR (§ 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 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 odst.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 odst.2 písm. d ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 odst.2 písm. e ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno – právnych predpisov § 239/2011

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠ a V na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

ZÁVÄZKY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE

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

Článok 18

OCHRANA PRÁCE

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146, ZP a § 6,7,8,9 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 19

OCHRANA ZVERENÉHO MAJETKU

(1) § 185/2011 ZP zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými môže dohodnúť povinnosť, aby si dali poistiť predmet, ktorý im zamestnávateľ zveril podľa odseku 1, pre prípad straty a zničenia.

Článok 20

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 postupovať v súlade s § 149 ZP

(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. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 21

ZDRAVOTNÍCKA STAROSTLIVOSŤ

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 22

STRAVOVANIE

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie 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 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.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,26 Eur na jedno hlavné jedlo.
- (6) Zamestnávateľ poskytuje možnosť stravovania aj dôchodcom – bývalým zamestnancom školstva za plnú sumu stravného lístka t. j. 2,35 EUR. Obedy si vyzdvihnú do obedárov v čase od 11.45 – 12.30 hod. Zároveň poskytuje možnosť stravovania detskej zubárke, ktorá využíva priestory na základe nájomnej zmluvy za plnú sumu stravného lístka t. j. 2,35 EUR.

Článok 23

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 prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 - §155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.
- (3) Vzdelávanie zamestnancov sa realizuje podľa Plánu kontinuálneho vzdelávania. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného plánu v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa zákona 319/2009, ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie. 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 1 písm. a). Pracovné voľno podľa odseku 1 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

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

Článok 24

SOCIÁLNY FOND A DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ POISTENIE

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
- a) povinným prídélom je vo výške 1%
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,25%
- zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2012 vo výške 2 % z hrubého príjmu zamestnanca.

Štvrtá časť

Článok 25

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- (1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (2) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Prešov 2. januára 2012

.....
Mgr. Michaela Ilavská
predsedníčka OZ

.....
Mgr. Ľubica Kohániová
riaditeľka školy

PLNOMOCENSTVO

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri ZŠ Československej armády 22 Prešov splnomocňuje týmto Mgr. Michaelu Ilavskú , predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu ZO OZ v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2010 a súčasne ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene ZO OZ pri ZŠ Československej armády 22 Prešov.

Prešov 2. januára 2012

.....
Mgr. Michaela Ilavská

Plán dovoleniiek na rok 2011.

V zmysle § 100 ZP zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených zákonom nárok na dovolenku. V zmysle § 111 ods. 1 čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a oprávnené záujmy zamestnanca. Základná výmera dovolenky je stanovená v zmysle § 103 ZP a kolektívnej dohody.

1. Pedagogickí zamestnanci a vychovávateľky ŠKD budú čerpať dovolenku:

Jarné prázdniny: (28.02 – 4.3.2011)	5 dní
Veľkonočné prázdniny: (21.4.2011)	1 deň
Letné prázdniny: (6.7. – 24.8.2011)	35 dní
Vianočné prázdniny: (27.12.-30.12. 2011)	4 dni
Spolu:	45 dni

2. Prevádzkoví zamestnanci budú čerpať dovolenku:

Jarné prázdniny: (28.2. – 2.3.2011)	3 dni
Veľkonočné prázdniny: (21.4.2011)	1 deň
Letné prázdniny: (1.7. – 31.7.2011)	20 dni
Vianočné prázdniny : (27.12. -30.12.2011)	4 dni
Dovolenka podľa potreby:	2 dni
Spolu:	30 dni

3. Zamestnanci ŠJ budú čerpať dovolenku:

Jarné prázdniny: (28.2. – 2.3.2011)	3 dni
Veľkonočné prázdniny: (21.4.2011)	1 deň
Letné prázdniny: (1.7.2011 – 31.7.2011)	20 dni
Vianočné prázdniny:(27.12.-30.12.2010)	4 dni
Dovolenka podľa potreby	2 dni
Spolu:	30 dni

A. Zamestnancom, ktorým vznikol nárok na dovolenku kratšiu ako 30 dni je nástup

- dovolenky stanovený o týždeň neskôr.
- B. Novoprijatí zamestnanci a zamestnanci, ktorým pracovný pomer končí 30.6.2009 budú čerpať pomernú časť dovolenky v čase vedľajších prázdnin, alebo v čase keď ich účasť na pracovisku nie je nutná.
 - C. Riaditeľovi školy a zástupcom riaditeľa školy z dôvodu organizačnej prípravy nového školského roka môže byť nástup dovolenky upravený.
 - D. Hospodárke školy, mzdovej účtovníčke a vedúcej ŠJ môže byť nástup dovolenky upravený, vzhľadom na závažnosť plnenia terminovaných úloh(uzávierky, mzdy, výkazy, inventarizácia a pod.)
 - E. Likvidácia voľna v čase prázdnin:
 - a) čerpanie starej dovolenky
 - b) likvidácia nadčasovej práce čerpaním náhradného voľna
 - c) náhradná práca s miestom výkonu doma

V Prešove: 2.1.2011

.....
Mgr. Ľubica Kohániová
riaditeľka školy

Prejednané v ZV OZ

Dňa:.....

.....
Mgr. Michaela Ilavská
predsedníčka ZV OZ

Základná škola, Československej armády 22, Prešov

Kritériá na priznanie osobných príplatkov a odmien

Pedagogickí zamestnanci:

1. Trvalé a preukázateľné výsledky vo výchovno-vzdelávacom procese.
2. Kvalita plnenia úloh vyplývajúcich z dokumentácie školy.
3. Uplatňovanie progresívnych a iných alternatívnych spôsobov vyučovania.
4. Organizácia a plnenie úloh na úseku MZ a PK.
5. Príprava dokumentácie pre žiakov s ŠVVP.
6. Administrácia IZK, agenda školy.
7. Tvorba školskej web stránky.
8. Vedenie kabinetov, skladov a knižníc.
9. Zápisnice z porád.
10. Zviditeľňovanie školy na verejnosti, v médiách a v tlači.
11. Vedenie kroniky a pamätnej knihy školy.
12. Starostlivosť o estetickú úpravu interiéru a exteriéru školy.
13. Organizácia mimotriednych aktivít – akadémie, športové, odborné.
14. Koordinátorská činnosť.

Nepedagogickí zamestnanci:

1. Kvalita pridelených úloh.
2. Výkon práce mimo pracovnej náplne so súhlasom RŠ a HZRŠ.

Osobné hodnotenie je krátené v týchto prípadoch:

1. Neskorý príchod na pracovisko bez udania závažného dôvodu.
2. Opustenie pracoviska bez registrácie.
3. Neskorý príchod na vyučovacie hodiny, skorý odchod z vyučovania, krúžkovej a výchovnej činnosti.
4. Nesplnenie si mesačných a ročných úloh bez udania objektívnej príčiny.
5. Opakované nedostatky vo vední pedagogickej dokumentácie, aj po termíne danom na ich odstránenie.

K čerpaniu sociálneho fondu

DARY

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku :

- za odmenu pri príležitosti rezortného dňa ocenenému zamestnancovi vo výške 83 EUR
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca vo výške 50 EUR

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazovú výpomoc :

- pri životnej pohrome 100 EUR
- pri závažnom dlhodobom ochorení 100 EUR

EXKURZIE, REKREÁCIE, POZNÁVACIE ZÁJAZDY

Zamestnávateľ poskytne jednorazovo maximálne 30 EUR ako príspevok na rekreačný pobyt organizovaný Odborovou organizáciou (zverejnené v Aktualitách zväzu) alebo ZO OZ pri ZŠ, Československej armády 22, Prešov.

PRÍSPEVOK NA VSTUPENKY – KULTÚRNE A ŠPORTOVÉ PODUJATIA

Zo SF zamestnávateľ poskytne jednorazovo 10 EUR v rámci kalendárneho roka.

ÚHRADA VÝDAVKOV NA DOPRAVU DO ZAMESTNANIA

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý tvorí fond.
2. Zamestnávateľ uhradí náklady na dopravu do zamestnania a späť aj zamestnancovi, ktorý nespĺňa podmienky uvedené v bode 1, vo výške presahujúcej 10 EUR mesačných výdavkov na základe predložených cestovných dokladov.

Zásady hodnotenia pedagogických a odborných zamestnancov školy

Predmetom hodnotenia budú najmä tieto 3 oblasti :

- plnenie pracovných úloh vo vzťahu k žiakovi a edukačnému procesu
- fungovanie v pracovnom kolektíve – edukačný proces
- úsilie zamestnanca venované osobnostnému rozvoju – vzdelávanie, štúdium

V rámci týchto oblastí bude zamestnávateľ hodnotiť predovšetkým :

1. modernizácia výchovno – vzdelávacieho procesu
2. vzdelávanie, samoštúdium – zvyšovanie úrovne práce vzdelávaním a samoštúdiom
3. účasť na organizovaných formách vzdelávania, profesijný rast a sebarozvoj
4. spolupráca so zákonnými zástupcami žiakov a verejnosťou
5. riadenie edukačného procesu
6. plnenie úloh vyplávajúcich z náplne práce
7. spolupráca s ostatnými pedagogickými a odbornými zamestnancami
8. tvorivosť vo VV činnosti, mimoškolská činnosť, práca s IKT
9. účasť a organizovanie mimoškolských aktivít
10. propagácia, prezentácia školy na verejnosti
11. spracovanie a realizácia projektov a programov školy
12. dodržiavanie vnútorných predpisov

Nástroje hodnotenia :

- sebahodnotenie zamestnanca
- záznam z hospitácii
- výsledky žiakov (prospech, testy)
- komunikácie so žiakmi, rodičmi a ostatnou verejnosťou
- hodnotenie nadriadeného zamestnanca podľa kritérií
- hodnotiaci rozhovor

Táto príloha platí od 2.1.2012

V Prešove 2. januára 2012,

.....
predsedníčka ZO OZ

.....
riaditeľka školy