

Základná škola, Lipová ulica 13, Spišská Nová Ves
ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Lipová ulica 13, Spišská Nová Ves

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROKY**

2 0 1 5 - 2 0 2 0

Spišská Nová Ves, február 2015

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY 2015 - 2020

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2015 - 2020.

Obsahom kolektívnej zmluvy pre rok 2015- 2020 je úprava pracovných, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, kde

zmluvné strany

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu / ďalej len KZ / v zmysle:

- a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov;
- b) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov;
- c) zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone vo verejnom záujme, zákona č. 597/2003 Z.z. o financovaní ZŠ, stredných škôl a školských zariadení, zákona č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve v znení neskorších predpisov;
- d) zákona č. 365/2004 Z.z. § 13 antidiskriminačného zákona v znení neskorších predpisov;
- e) zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 390/2011 Z.z., zákona č. 325/2012 Z.z. a zákona č. 312/2013 Z.z. v znení neskorších zmien a predpisov;
- f) zákona č. 311/2001 Z.z. zákonníka práce po novele 252/2012 Z.z., 345/2012 Z.z. a novele č. 361/2012 Z.z., 307/2014 Z.z. v znení neskorších zmien a predpisov.

1. Zamestnávateľ:

Základná škola, Lipová ulica 13, Spišská Nová Ves
IČO 355 439 14
zastúpený Mgr. Zlatušou Habasovou, riaditeľkou ZŠ.

2. Za zamestnancov:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Lipová ulica 13, Spišská Nová Ves, zastúpená Zuzanou Bečarikovou, predsedníčkou výboru základnej organizácie, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 7.decembra 2014.

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 20. februára 2015 medzi zmluvnými stranami.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Základné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán. Jej cieľom je zabezpečiť zákonom dané práva, oprávnené záujmy, potreby a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť ďalšie podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj organizácie.
2. Nároky, ktoré vyplývajú z KZ pre jednotlivých zamestnancov (individuálne) sa uplatňujú a uspokojujú podľa § 231 ods. 1,2 Zákonníka práce. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a platná pre všetkých zamestnancov na základe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2015. Pod pojmom zamestnanci sa rozumejú členovia základnej organizácie OZ a zamestnanci neorganizovaní v odboroch v pracovnom pomere u zamestnávateľa ZŠ, Lipová ulica 13 v Spišskej Novej Vsi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 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. Odborová organizácia je združená v Rade základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy okresu Spišská Nová Ves, ktorej Štatút je zaregistrovaný na Ministerstve vnútra SR dňa 8. 4. 1997. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 1d tohto štatútu a zo splnomocnenia zo dňa 17. decembra 2014, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenia tvorí prílohu č. 1 kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 28. marca 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu má riaditeľka školy, ako to vyplýva z funkcie štatutára zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať 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 prác vo verejnom záujme skratka „ZOZVZ“;
 - namiesto označenia zákona o financovaní ZŠ, SŠ a školských zariadení skratka „ZOF“;
 - namiesto označenia zákona o výkone vo verejnom záujme skratka „ZOZV“;
 - namiesto označenia kolektívna zmluva vyššieho stupňa rok 2015 skratka „KZVS“.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ods. 2 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas platnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie a vystupovať ako zmluvná strany tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu, tele - prácu alebo prácu ktorú vykonávajú mimo hlavného pracovného pomeru sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácií za sťažený výkon práce.
3. KZ sa uzatvára na dobu piatich kalendárnych rokov, nadobúda účinnosť 1. januára 2015 a skončí 31. decembra 2020, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a ich účinnosť sa končí dňom 31. 12. 2015. Doplnky a zmeny v KZ pre príslušné roky sa budú dopĺňať najneskôr do 31.3. príslušného nasledujúceho kalendárneho roka. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami.

Článok 5

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 dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu na jednotlivé kalendárne roky pre zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 (piatich) rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto KZ rozmnožiť a v troch exemplároch (rovnopisoch) doručiť ju predsedovi odborovej organizácie v lehote do 15 dní od jej podpisania.
2. ZO odborového zväzu pri ZŠ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej doručenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predsedníčka odborovej organizácie s riaditeľkou školy.

Z tohto stretnutia sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

3. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s KZ zamestnávateľ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 47 ods 2 ZP.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 8

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 5 ods. 1 a 2 tejto KZ.
2. V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 5 ods. 1 a 2 KZ môžu zmluvné strany použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone číslo 2/1991 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 SR a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 9

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor plnenia záväzku ku KZ (ak vzniká 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 SR (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 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 ods. 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume minimálne v rozsahu od 16,66 € v rozmedzí a maximálne len do výšky 331,94 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 30 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 10

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov 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 sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods.5ZP). Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku § 84 ods. 1, 2, 3, 4 ZP tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3, ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť – zasadačka ZŠ, v ktorej sa bude stretávať výbor ZO OZPŠaV pri ZŠ, ako štatutárny orgán odborovej organizácie;
 - b) možnosť používania telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu pre účely a potrebu ZO OZ ;
 - c) poskytovať miestnosť na základe požiadania predsedu výboru ZO odborového zväzu pri ZŠ na vzdelávanie funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, ako aj na ostatnú činnosť odborovej organizácie;
 - d) priestory na zverejňovanie informácií o činnosti a informácií o ochrane práce, kolektívneho vyjednávania a pracovno – právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní v mimoriadnych prípadoch úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich -úprava rozvrhu vyučovania, priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - a) predseda výboru ZO 2 dni v roku;
 - b) členovia výboru ZO 1 deň v roku.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú zvolení do výboru ZO OZPŠaV pri ZŠ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na:
 - odborné školenia;
 - školenia v oblasti pracovno-právnych vzťahov;
 - školenia v oblasti kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu;ktoré sú organizované Radou ZO OZ PŠaV v SR Odborovým združením PŠaV v SR alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - a) predseda výboru ZO 2 dni v roku;
 - b) členovia výboru ZO 1 deň v roku;

c) členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

Článok 12

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výbor základnej odborovej organizácie môže pôsobiť na zamestnancov v prípade, že dôjde ku kolektívnemu vyjednávaniu, aby prispeli na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy v sume 3,32 € za kalendárny rok. Súčasne sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa uhradí na účet základnej odborovej organizácie. Tieto finančné prostriedky možno použiť len na krytie nákladov na kolektívne vyjednávanie a na riešenie kolektívnych sporov. Prostriedky nemožno použiť na mzdy a odmeňovanie funkcionárov odborov a zamestnancov. Bankové operácie podpisuje predseda základnej odborovej organizácie. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní prostriedkov z príspevkov na kolektívne vyjednávanie.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, ktorý je členom odborov, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu v prospech OZ a uhradiť ich na účet OZ do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 13

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä :
 - a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :
 1. Pri výpovedi, alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s odborovým funkcionárom, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP);
 2. Vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ a § 84 ods. 1 ZP);
 3. Prijatie plánu dovoleniak na príslušný kalendárny rok a určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 1,2 ZP);
 4. Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP);
 5. Rozvrhnutie pracovného času (§ 86, 87 ods. 1 ZP) v zmysle pracovného poriadku ZŠ;
 6. Určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4,6,10 ZP);
 7. Určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2, 5 ZP);
 8. Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.1, 6, 9, 10 ZP);
 9. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP);
 10. Dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (87a ods.2 ZP);
 11. Zavedenie konta pracovného času (§87a ods. 1 ZP);
 12. Zavedenie pružného pracovného času (§88 ods.1 ZP);
 13. Určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§90 ods.10 ZP);
 14. Odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP);

15. Vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§98 ods.9 ZP);
16. Vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§142 ods.4 ZP);
17. Pri určovaní prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zákon č.152/ 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov);
18. Poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy členom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu po predchádzajúcom oznámení akcie, ako aj uvoľniť funkcionárov odborov zvolených do ústredných orgánov OZ PŠaV v Bratislave, bez nároku na refundáciu mzdy.

b) Informovať odborovú organizáciu najmä o :

1. Výške mzdových prostriedkov na rok 2015-2020, ako aj o zmenách v zmysle ZOF a ZOZVZ;
2. Použití mzdových prostriedkov, poskytovať informácie z hospodárskych a štatistických výkazov;
3. Chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahoch najneskôr jeden mesiac predtým (§ 27, § 28, § 29 ods. 1,2,3 ZP);
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
 - b) o dôvodoch prechodu;
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov;
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 98 ods.1 ZP);
4. Iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou, alebo okamžitým skončením (§ 74 ZP), ako aj o prípadoch hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 1,2,4 ZP);
5. Zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa;
6. Sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom kalendárnom roku (§ 151,§ 152 ods. 1,2,5,7 ZP);
7. Pracovných možnostiach najmä o:
 - a) dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za školský rok k 31.8. príslušného školského roka (§47 ods.4 ZP);
 - b) pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u zamestnávateľa uvoľnili (§48 ods.8 ZP);
 - c) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP);
8. Pri hromadnom prepúšťaní o:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania;
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať;
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva;
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať;
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP);
 - f) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2 ZP);
9. Zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a potom na konci roka za celý rok podať informáciu o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa. V rámci uvedenej informácie zamerať sa hlavne na limit mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ,

ako aj o jeho zmenách.

V správe o činnosti ZŠ za školský rok k 30.10. Výbor ZOOZ PŠaV má k dispozícii hospodárske rozbory a výkazy o hospodárení ZŠ (§ 229 ods. 1,2 ZP).

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

1. Opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovno- právnych vzťahov (§ 27, § 28, § 29 ods. 1, 2, 3 ZP);
2. Opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 1,2,4 ZP);
3. Výpoveď alebo okamžité skočenie pracovného pomeru so zamestnancom zo strany
i. zamestnávateľa (§ 74 a § 240 ods. 6,7,8 ZP);
4. Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP);
5. Výkon práce nadčas nad hranicu stanovenú ZP (§ 94 ods. 2 a § 97 ods. 5 ZP);
6. Vydanie vnútorného mzdového predpisu (§ 119 ods. 2 ZP);
7. Opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov a na zlepšenie pracovného prostredia a ochranu zdravia pri práci (147 ods. 1, 2 a § 149 ods. 1,2,3 ZP);
8. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§ 181 ods. 1, § 182 ods. 1, 2 § 185 ods. 1, § 186, § 187, § 189 ods. 1, 2 a § 191 ods. 4 ZP);
9. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancom a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 192, § 193, § 195 ods. 1, 2, 6 a § 198 ods. 2 ZP);
10. Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 176, § 177, § 194, § 195, § 198 ZP);
11. Zásadne otázky sociálnej politiky, zásadne hospodárske, zdravotné a kultúrne záujmy zamestnancov (§ 151 ods. 1, 2, 3 ZP);
12. Vykonanie periodických previerok BOZP a odstraňovanie zistených nedostatkov za aktívnej podpory odborovej organizácie (§ 149 ods. 1 písm. e),2,3 ZP);
13. Umožnenie vykonania kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č.j. 3790/97 – III./11 zo dňa 1. 12. 1997 v oblasti BOZP podľa zákona č. 330/1996 Z.z. a zákona 367/ 2001 Z.z. a bezpečnostnej politiky zamestnávateľa a záväzkov tejto kolektívnej zmluvy a ZP.
14. Pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov (§ 84 ods. 1, 2, 3, 4 ZP a § 12 ZOVZ);
15. Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8.písm.a ZP);
16. Opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so ZPS (§ 159 ods.4 ZP);
17. Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a ZP);
18. Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2. písm. c ZP);
19. Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d ZP);

e) Umožniť odborovej organizácii:

1. Vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti:

- a) pracovnoprávných predpisov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytnúť potrebné informácie, konzultácie a doklady tak, aby sa v plnom rozsahu dodržala ochrana osobných údajov (§239 ZP);
- b) Výbor ZO OZ PŠaV pri ZŠ poverí predsedu, aby sa zúčastňoval kontrolnej činnosti;

Článok 14

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 8 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Tretia časť

Podmienky zamestnania a individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle KZVS pre rok 2015 čl. II. bod 1 a § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas:
 - a) pedagogického/odborného zamestnanca ZŠ je 37 a ½ hodiny týždenne:
 - pedagogický zamestnanec - riaditeľka ZŠ, zástupca riaditeľky ZŠ, učiteľia, vychovávateľky ŠKD, asistent učiteľa.
 - odborný zamestnanec - školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg.
 - b) nepedagogického zamestnanca ZŠ je 37 a ½ hodiny týždenne:
 - nepedagogický zamestnanec - ekonómka, referentka - tajomníčka, vedúca ŠJ, hlavná kuchárka, kuchárky, pomocné kuchárky ŠJ, pomocný personál ŠJ, školník, upratovačky.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska tak, ako to určuje Pracovný poriadok ZŠ pre PZ/OZ a Zásady rozloženia týždenného pracovného času v ZŠ.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa:

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov ZŠ v roku 2015 sa stanovuje v zmysle KZVS pre rok 2015 čl. II. bod 2 nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1,2,3 ZP takto:
 - a) nepedagogickí zamestnanci - ekonómka, referentka – tajomníčka, vedúca ŠJ, hlavná kuchárka, kuchárky, pomocné kuchárky, pomocný personál ŠJ, školník, upratovačky je šesť (6) týždňov, ktorí do konca príslušného kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov veku – t.j. z pôvodných štyroch týždňov navýšenie o dva týždne = 6 týždňov v zmysle KZ.
 - b) pedagogickí zamestnanci – učitelia, vychovávatelia, asistent učiteľa, zástupca riaditeľa ZŠ a riaditeľka ZŠ deväť (9) týždňov – t.j. z pôvodných ôsmich týždňov navýšenie o jeden týždeň = 9 týždňov v zmysle KZ.
 - c) odborný zamestnanec – špeciálny školský pedagóg, školský psychológ, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg má rozsah základnej výmery dovolenky deväť (9) týždňov ako u pedagogických zamestnancov v zmysle novely ZP z 28.1.2015 s účinnosťou od 1.3. 2015 (§103 odsek ods.3) – t.j. z pôvodných ôsmich týždňov navýšenie o jeden týždeň = 9 týždňov v zmysle KZ.

Článok 17

Výplata platu a preddavku na mzdu, zrážky z platu

1. Zamestnávateľ v oblasti odmeňovania – platových podmienok bude realizovať v plnom rozsahu Zákon č. 553 / 2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle zaraďovania zamestnancov podľa charakteristík platových tried ZOZVZ v znení neskorších zmien a doplnkov.

Pri odmeňovaní zamestnancov bude zamestnávateľ uplatňovať zákon č. 597/2003 o financovaní ZŠ, stredných škôl a školských zariadení v zmysle stanovených normatífov, platový poriadok ZŠ a zákon č. 311/2001 Z.z. ZP v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení práv a povinností pedagogických a odborných zamestnancov, predpokladov na výkon pedagogickej a odbornej činnosti, kvalifikačných predpokladov, miery vyučovacej a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov, kontinuálnom vzdelávaní, hodnotení a starostlivosti o týchto zamestnancov postupovať v zmysle zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších zmien a doplnkov .
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne, tak ako je to dohodnuté v pracovnej zmluve zamestnanca. Termín splatnosti platu je spravidla pätnásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca, avšak najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca (§ 129 ods. 1 a § 130 ods. 1, 2, 3, 4, 5 ZP).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancov, ktorí si ich zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu (§ 130 ods. 8 ZP) tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho bodu 3 tejto KZ. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, ktorý je členom odborov vo výške 0,5 % čistého mesačného príjmu v prospech OZ a uhradiť ich na príslušný účet OZ vždy do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca (§ 131 ods.3 ZP).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukázať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§130 ods. 8 ZP).
7. Zmeny v evidencií členstva v odboroch sa realizujú po odsúhlasení s predsedníčkou výboru ZO OZ pri ZŠ.

8. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi zoznam členov odborovej organizácie.

Článok 18 Odchodné a odstupné

1. Odstupné sa vyplatí zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ dal výpoveď a rozviazal s ním pracovný pomer z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP a v zmysle KZVS na rok 2015 Článok II. bod 4 ak:
 - a) sa ruší alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
 - b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a racionalizačných opatreniach.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné podľa § 76 ods. 1,2 ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej dva roky a menej ako päť rokov*;
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej päť rokov a menej ako desať rokov*;
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov*;
 - d) *päťnásobku* jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval *najmenej najmenej dvadsať rokov*;
3. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého z organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa (§ 76 ods. 5). Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť na ZŠ alebo k jej právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť (§ 76 ods. 4 ZP).
4. Odchodné patrí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP v sume dvojnásobku jeho funkčného platu ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
5. Odchodné patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok v sume dvojnásobku jeho funkčného platu na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
7. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie pracovného posudku do 15 dní od písomného požiadania zamestnanca, v ktorom zamestnávateľ uvedie objektívne hodnotenie práce zamestnanca, jeho kvalifikáciu, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce (§ 75 ods. 1 až 4 ZP).
8. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru právo na vydanie:
 - potvrdenia o zamestnaní podľa § 75 ods.2 ZP.

Článok 19

Mzda, príplatky a náhrada za pohotovosť

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom:

a/ mzdu – tarifný plat - v zmysle ZP § 118, § 119, § 120, § 121, § 122, § 123;
- v zmysle ZOZVZ § 4, § 6, § 7, § 19;

b/ príplatky - v zmysle ZOZVZ § 8, § 9, § 10, § 11, § 13, § 14, § 16, § 17, § 18;

c/ náhrady za pracovnú pohotovosť a náhradu za pohotovosť - § 21 ZOZVZ.

Mzdy – tarifný plat, príplatky a náhrady zamestnávateľ poskytuje na základe zákona č. 597/2003 o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení, zákona č. 553/2003 Z.z. o ZOZVZ v znení neskorších zmien a doplnkov, platového poriadku ZŠ a zákona č. 311/2001 Z.z. ZP v znení neskorších predpisov.

2. Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi ZŠ určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe ZOZVZ č. 6.

2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancom určí riaditeľ ZŠ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancom a vedúcemu odbornému zamestnancom v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 ZOZVZ.

3. Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancom, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 3/1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancom. Pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

4. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pracujúcemu:

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 7% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 ZOZVZ § 13.

b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 ZOZVZ § 13.

Príplatok za zmenu sa môže dohodnúť v rámci rozpätia 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 ZOZVZ § 13. To platí aj keď pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi 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) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§ 13 písm. b ZOZVZ);
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického / odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického / jedného odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%;
- d) pedagogickému / odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického / odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických / u dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%;

6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

7. Príplatok za prácu vo sviatok

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

8. Plat za prácu nadčas

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %.

2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 19 ZOZVZ.

3. Zamestnávateľ po prerokovaní so ZO OZ PŠaV pri ZŠ do 30. 9. príslušného školského roku predloží kritéria vykazovania nadčasovej práce a čerpania náhradného voľna v čase vedľajších prázdnin. Náhradné voľno je možné kumulovať len v priebehu príslušného školského roka a musí sa vyčerpať v zmysle ZP a ZOZVZ.

9. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 ZOZVZ.

3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

10. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja;
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja;

2. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas

jej trvania k vykonávaniu práce, takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

11. Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ, podľa objemu mzdových prostriedkov v zmysle normatívneho financovania ZŠ, schváleného rozpočtu zriaďovateľom pre rok 2015, disponibilných finančných prostriedkov na mzdy a odvody na príslušný rok a po schválení štátneho rozpočtu na príslušný rok, môže vyplatiť zamestnancovi, ktorý si riadne plní svoje povinnosti, ale predovšetkým povinnosti nad rámec svojich pracovných povinností a dosahuje mimoriadne pracovné výsledky nenárokovú zložku mzdy - osobný príplatok, ako to umožňuje ustanovenie § 10 ZOZVS.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na:
 - a) ocenenie mimoriadnych pracovných výsledkov;
 - b) vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností;O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (zástupca riaditeľa školy, vedúci MZ, PK, vedúca vychovávateľka ŠKD) v zmysle § 10 ZOZVS.
3. Na limit osobného príplatku sa vzťahuje ustanovenie § 10 ods. 3 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj ďalších zmien a doplnkov.
 - a) minimálna výška osobného príplatku v príslušnom období školského roka sa určuje na základe objemu disponibilných mzdových prostriedkov, ktoré ZŠ určuje MŠ SR, a zriaďovateľ v zmysle štátneho rozpočtu a kolektívnej dohody na príslušné obdobie;
 - b) výška osobných príplatkov zamestnancov ZŠ je závislá od objemu disponibilných mzdových prostriedkov, ktoré ZŠ určuje MŠ SR a zriaďovateľ Mesto Spišská Nová Ves v normatíve na 1 žiaka pre príslušný kalendárny rok v objeme finančných prostriedkov pre prenesené a originálne kompetencie v zmysle platných zákonov a predpisov pre odmeňovanie niektorých zamestnancov pre výkone práce vo verejnom záujme;
 - c) výšku osobného príplatku zamestnanca ZŠ môže určiť zriaďovateľ ZŠ v percentách z celkového objemu mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok v zmysle schváleného štátneho rozpočtu na príslušný rok;
 - d) výška osobných príplatkov vychádza z rozpočtu ZŠ a vypočítava sa zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Limit môže byť 0 – maximálne 100%.
4. Zamestnávateľ vypracuje Kritéria pre udelenie - priznanie osobných príplatkov a po prerokovaní so ZO OZ PŠaV pri ZŠ oboznámi s nimi preukázateľným spôsobom zamestnancov v rámci pedagogickej rady na začiatku školského roka.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
6. Pri priznaní, resp. odobratí osobného príplatku zamestnávateľ postupuje nasledovne:
 - a) výšku poskytovania osobného príplatku zamestnanca určí buď na začiatku kalendárneho, prípadne školského roka alebo v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene rozpočtových opatrení;
 - b) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca;
 - c) zamestnávateľ môže znížiť výšku priznaného osobného príplatku ak:
 - zamestnanec nedodrží podmienky na poskytovanie osobného príplatku;
 - došlo už k splneniu úloh, ktoré boli stanovené v návrhu na osobný príplatok;
 - znížil sa objem mzdových prostriedkov.
 - d) zamestnávateľ môže odobrať osobný príplatok zamestnancovi pre:
 - neplnenie pracovných úloh a povinností, ako aj pracovnej náplne zamestnanca;
 - zhoršenie pracovných výsledkov;
 - pomnutie dôvodov, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, resp. nespĺňa kritéria alebo podmienky na základe ktorých mu bol osobný príplatok priznaný;
 - nedostatok mzdových prostriedkov;

12. Kreditový príplatok

1. Pedagógickému/odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu a Plánu kontinuálneho vzdelávania ZŠ na príslušný školský rok 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 pedagógický/odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

13. Príplatok začínajúceho pedagogického / odborného zamestnanca

1. Začínajúcemu pedagógickému/odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho/odborného zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagógický/odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického/odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagógický/odborný zamestnanec. Príplatok sa určí sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

14. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

1. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede ZŠ s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotne znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
2. Výšku poskytnutia príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise ZŠ v závislosti od počtu:
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede, avšak najmenej 4 hodiny týždenne;
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede;
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
3. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5 % z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

15. Príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 ZOZVZ a všeobecne záväzných právnych predpisov. Sťažené a zdraví škodlivé pracovné prostredie určí sa podľa osobitných predpisov, ZPS, BOZP a RÚVZ, ktoré na to vydá príslušné potvrdenie o uznaní, že pracovné prostredie je sťažené a zdraví škodlivé.

16. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat (50) rokov veku

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c ZOZVZ).

17. Osobitný spôsob určenia tarifného platu pre nepedagogických zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagógickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife 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 v zmysle § 7 ods. 4 a 5 novelizovaného zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (v rámci rozpätia najnižšej platovej

tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe) plošne pre všetkých nepedagogických zamestnancov.

Článok 20

Odmeny

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu;
- pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu, ale len v prípade, že odmena vo výške jedného funkčného platu nebola vyplatená pri životnom jubileu 50 rokov;

Vyplatenie odmeny prislúcha iba zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere.

2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie prác presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
- b) splnenie - mimoriadnej pracovnej úlohy;
 - osobitne významnej pracovnej úlohy;
 - vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy;

Odmenu zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v zmysle § 20 ods. 1, 2 ZOZVS.

Článok 21

Príspevky doplnkového dôchodkového poistenia

1. Zamestnávateľ bude prispievať v dohodnutej výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení na doplnkové dôchodkové poistenie /DDP/, resp. sporenie tým zamestnancom, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril zamestnaneckú zmluvu a zároveň uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou / sporiteľňou / do 31. decembra 2012. Zamestnávateľ bude uzatvárať nové zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami tak, aby nedochádzalo k diskriminácii zamestnancov, ktorí už majú zmluvy uzatvorené.

Výška príspevku zamestnávateľa - zamestnancom na DDP bude jednotná pre všetkých zamestnancov.

2. Výška príspevku zamestnávateľa - zamestnancom na DDP bude v doterajších aj v nových zmluvách 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, ale to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Štvrtá časť

Vzájomné vzťahy v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 22

Kontrola odborového orgánu v oblasti BOZP

1. Základná organizácia OZ bude uplatňovať právo kontroly nad stavom BOZP s osobitným zreteľom na odstránenie zistených nedostatkov, nedostatkov ohrozujúcich život a zdravie, znižovanie pracovnej a žiackej úrazovosti, prípadne znižovania rizikových pracovísk a odškodňovania úrazov a chorôb z povolania / § 149 ZP/.
2. ZO OZ v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a/kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP, a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne

preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa a zamestnancov s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami;

b/kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať / § 198 ods. 1, 2 a § 214 ods. 2 ZP /;

c/požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d/upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;

e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho odstavca ZO OZ vypracuje protokol. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce, o ktorej OZ bez zbytočného odkladu upovedomí príslušný orgán inšpekcie práce.

4. Zamestnávateľ na požiadanie ZO OZ môže 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 v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí účasť zamestnancov na riešení všetkých otázok týkajúcich sa BOZP v rozsahu stanovenom § 148 ZP.

3. Znalosti noriem BOZP a ich dodržiavanie sa bude v práci považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov, a za tým účelom sa bude realizovať školenie zamestnancov podľa príslušných právnych noriem.

4. Zamestnávateľ v spolupráci a za spoluúčasti ZO OZ sa bude podieľať na kontrole BOZP, ale aj odstraňovaní nedostatkov. Vypracuje celoročnú správu o stave BOZP za kalendárny rok, ktorú prerokuje v ZO OZ .

5. Zamestnávateľ bude dôsledne dodržiavať všetky ustanovenia zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších zmien a doplnkov.

Zamestnanci budú dodržiavať všetky ustanovenia citovaného zákona.

6. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o zákona o BOZP);

b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a/ bod 1 zákona o BOZP);

c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter

práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. písm. q zákona o BOZP);

d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť v spolupráci s bezpečnostnou technickou BOZP (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP);

e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP);

f) zabezpečiť potrebné ochranné osobné pracovné pomôcky podľa skutočnej potreby zamestnancov a reálnych možností rozpočtu na rok. Na požiadanie ZO OZ prerokuje normatív pridelenia ochranných pracovných pomôcok v súlade s Nariadením vlády č. 504/2002 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov.

Vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a zákona o BOZP);

g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b zákona o BOZP);

h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a zákona o BOZP);

i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny. Zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b zákon o BOZP);

j) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP);

k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP);

l) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 24

Starostlivosť o zdravie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady 1 x za päť (5) rokov (Vyhláška MZ SR č. 585/2008 § 22 Z.z. o prenosných ochoreniach);

b) vybaviť pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem;

c) po dohode s odborovou organizáciou môže v odôvodnených prípadoch a na základe finančných možností v sociálnom fonde prispieť na kúpeľnú alebo liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť o zamestnanca;

2. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:

a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca;

b) od štvrtého (4) dňa do desiateho (10) dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z.z.).

3. Zamestnávateľ pred uzatvorením pracovnej zmluvy je povinný u každého zamestnanca posúdiť jeho spôsobilosť na prácu, preto sa zamestnanec musí preukázať vstupnou lekárskou prehliadkou.

4. V záujme starostlivosti o zdravie zamestnancov zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere jeden deň v kalendárnom roku pracovné

voľno s náhradou mzdy (spravidla Deň učiteľov) za účelom upevnenia zdravia a regenerácie pracovných síl.

5. Zabezpečiť pedagogickým/odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1 x ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 25

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku (v školskej jedálni pri ZŠ) s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu , ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny (§ 152 ods. 1, 2, 5 ZP) a stravovania počas prázdnin (kedy sa v ŠJ nevarí), prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby - zabezpečenie stravovacích kupónov v príslušnej finančnej výške.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení – školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla (§ 152 ods. 3 ZP), najviac však na každé jedlo do sumy 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 prispieť na stravovanie – jedno teplé hlavné jedlo aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume dohodnutej v zásadách tvorby a čerpania sociálneho fondu, ktoré tvoria súčasť kolektívnej zmluvy.
5. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá musí predstavovať minimálne 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
6. V školskej jedálni pri ZŠ, Lipová ul. č. 13 v Spišskej Novej Vsi sa poskytne strava aj školským zamestnancom – dôchodcom a iným cudzích stravníkom v zmysle VZN Mesta Spišská Nová Ves. Výška stravného pre školských zamestnancov - dôchodcov a iných cudzích stravníkov sa uplatňuje v zmysle vlastného metodického pokynu k činnosti a prevádzke školského stravovania v zmysle VZN Mesta Spišská Nová Ves.

Článok 26

Starostlivosť o vzdelávanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii (§ 3 ods. 3 a 5 ZOZVZ).
2. Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami a cieľmi profesijného rastu ZŠ a plánom kontinuálneho vzdelávania pre príslušný školský rok schváleného zriaďovateľom ZŠ.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému / odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu (§ 54 zákona č. 317/2009, ods. 1,2,3:
 - a) päť (5) pracovných v kalendárnom roku za účasť na kontinuálnom vzdelávaní;

- b) ďalších päť (5) pracovných dní v kalendárnom roku na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie;
 - c) 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 zákona 317/2009 ZOZVZ;
5. Pracovné voľno podľa bodu 4 a,b,c a v zmysle ods. 1 až 3 zákona 317/2009 ZOZVZ pedagogický / odborný zamestnanec čerpá za podmienok určených riaditeľom školy. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ školy spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy a školského zariadenia, resp. dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ školy tak, aby bola plynule a zodpovedne zabezpečená výchovno-vzdelávacia činnosť ZŠ v plnom rozsahu.

Článok 27

Sociálny fond

1. Sociálna problematika zamestnancov je upravená v samostatných zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu / ďalej len SF /, ktoré tvoria súčasť tejto KZ.
2. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sa vypracujú na príslušný rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho roku.
3. Prídela do sociálneho fondu podľa zákona 152/1994 Z.z. o SF, zákona 311/2001 Z.z. – Zákonník práce, zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone vo verejnom záujme a KZVS pre rok 2015, ods. II. bod 7, písm. a, b sa tvorí:
 - a/ povinným prídélom vo výške 1 % ;
 - b/ a ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok.
4. Základom na určenie ročného prídela do SF je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do SF je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
5. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ príspevok zo SF na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0, 05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Piata časť

Záverečné ustanovenie

1. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k takým zmenám právnych predpisoch, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých ustanovení, zaväzujú sa zmluvné strany dohodnúť bezodkladne na iných ustanoveniach, v príslušných častiach v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Na úrovni ZŠ - zamestnávateľa v rokovaní zastupuje zamestnancov výbor ZO OZ pri ZŠ a jej štatutárny orgán – predsedníčka V – ZO OZ.
3. Všetky dokumenty vyplývajúce z KZ, platového poriadku, pracovného poriadku, zákonníka práce, zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa prerokujú s príslušným odborovým orgánom, ktoré potvrdí zamestnávateľ – štatutárny zástupca a predseda V-ZO OZ pečiatkou a podpisom.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv v tejto KZ sa bude vykonávať 1 x ročne písomne formou protokolu, resp. ústnou formou po vzájomnej dohode za celý rok do 15. februára nasledujúceho roka.

Po ročnom hodnotení vývoja KZ môže ktorákoľvek zo zmluvných strán žiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr do 30 dní od ich doručenia.

5. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzavretie KZ na ďalšie obdobie.
6. Kolektívna zmluva vychádza z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a nadobudnutí účinnosti zákona o štátnom rozpočte na rok 2015, kde sú zohľadnené výdavky súvisiace s podmienkami zamestnania o výkone práce vo verejnom záujme, v nadväznosti na zákon č. 597/2003 ZOF a zákon č. 553/2003 o ZOZVZ.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch exemplároch / rovnopisoch /. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár a jeden bude zaslaný Rade ZO OZ PšaV v Spišskej Novej Vsi.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a deklarujú to podpisom.

Prílohy KZ:

- Č. 1: Splnomocnenie k oprávneniu rokovať a uzatvoriť KZ.
- Č. 2: Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnom záujme na rok 2015.
- Č. 3: Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu v roku 2015.

V Spišskej Novej Vsi, dňa 20. február 2015

Základná organizácia OZ PšaV pri ZŠ:

Zamestnávateľ – ZŠ:

Zuzana Bečariková
predsedníčka V-ZO OZ

Mgr. Zlatoša Habasová
riaditeľka ZŠ