

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 17. 01. 2014 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Obchodnej akadémii, Veľká okružná 32, 011 57 Žilina, zastúpenou Mgr. Ivanou Rádikovou (ďalej odborová organizácia)

a

Obchodnou akadémiou, Veľká okružná 32, 011 57 Žilina, zastúpenou Ing. Ľubicou Pevnou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ.

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z plnomocenstva, ktorým členská schôdza splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie KZ Mgr. Ivanu Rádikovú, predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.

3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2014 a končí dňom 31. decembra 2014, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môže 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.

Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi.

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 školy s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín oboznámenia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ 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 30 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru s KZ oboznámi zamestnávateľ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 odsek 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny

1. Príplatok za riadenie

- a) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke určí zriaďovateľ.
- b) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľka v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do

ktorej je zaradený zvýšenej o 24 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede príplatok vo výške 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 24 %,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok vo výške 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 24 %,

3. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi príplatok vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec.

4. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %.

5. Kreditový príplatok

- a) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.
- b) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- c) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

6. Osobný príplatok

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobné príplatky na ocenenie **mimoriadnych osobných schopností**, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca **alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností**. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho PK a vedúceho zamestnanca a na základe prijatých kritérií.

b) Osobné príplatky od 01. 01. 2014 do 30. 06. 2014 bude zamestnancom zamestnávateľ vyplácať podľa kritérií schválených k 01. 09. 2013. Osobné príplatky od 01. 07. 2014 do 31. 08. 2014 budú vyplatené podľa finančnej situácie. Osobné príplatky od 01. 09. 2014 do 31. 12. 2014 budú vyplatené podľa finančnej situácie a prijatých kritérií od 01. 09. 2014.

- c) Výšku osobného príplatku môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať v prípade:
- zmeny rozpočtových pravidiel,
 - ak zamestnanec nedodrží podmienky na priznanie osobného príplatku,

- zhoršenia pracovných výsledkov,
- ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
- nepriaznivej finančnej situácie vyplývajúcej z rozpočtu školy.

7. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, **ak rozhodne**, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov).

8. Odmeny zamestnancom

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmeny v súlade s § 20 ods. 1a, b, d zákona č. 553/2003 Z. z., podľa schválených kritérií (dodatky ku KZ) a finančnej situácie vyplývajúcej z rozpočtu školy.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 odsek 1 písm. a), b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- 3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % , odchodné v sume jeho funkčného platu, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.**
- 4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.**
- 5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.**
- 6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.**

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2014, čl. II. ods. 1, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa v roku 2014 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodín týždenne.
- 2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.**

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší akoby bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2014, čl. II. ods. 2 je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
Dovolenka učiteľov, riaditeľky školy a jej zástupkyň je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovoleniek pedagogických zamestnancov.
 - Pedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku v čase letných prázdnin minimálne 7 týždňov, v čase vedľajších prázdnin 2 týždne.
 - Počas školského roka zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku len v mimoriadnych prípadoch (ošetrovanie člena rodiny nad rámec ZP, úmrtie v rodine, dedičské konanie a iné nepredvídané rodinné udalosti) na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.
 - Mimoriadnu súvislú dovolenku na zotavenie počas školského roka môže zamestnanec výnimočne čerpať na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.
 - V čase vedľajších prázdnin a iných výluk vyučovania, ak pedagogický zamestnanec nečerpá dovolenku, resp. náhradné voľno, umožní riaditeľka školy samovzdelávacie a ostatné činnosti v súvislosti s prípravou na vyučovanie aj mimo pracoviska.
3. Pedagogickí i nepedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniek na rok 2014.

TRETI A ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Uplatnenie antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. § 13

1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
3. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
5. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi a vnútorným predpisom o postupe pri prijímaní, evidencii, vybavovaní a kontrole vybavenia sťažnosti tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie jej poskytnúť:
 - priestor na rokovanie výboru ZOOZ a priestor na archiváciu materiálov ZOOZ,
 - priestor na zverejňovanie informácií pre zabezpečenie informovanosti členov ZOOZ a ostatných zamestnancov školy,
 - úhradu všetkých prevádzkových nákladov (energia, spojové poplatky a pod.),
 - miestnosť na rokovanie členov ZOOZ (učebňa).
2. **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.**

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania a 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:
 - vydanie pracovného poriadku (§ 12 zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov),
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovoleniak (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a ods. 9 ZP),
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho použitia a čerpaní (§ 3, § 7 ods. 3 Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov – novelizácia zákonom č. 591/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP).
 - b) Informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov **najneskôr jeden mesiac predtým** (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o rozviazaní pracovného pomeru so zamestnancami,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2014, ako aj o zmenách,
 - o hospodárskej a finančnej situácii, predpokladanom vývoji,
 - c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - záležitosti uvedené v bode b),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a) ods. 6 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - organizačné zmeny – obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

- d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
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 ZVOZ zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. **Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).**

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. **Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a** v súlade s právnymi predpismi a ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP 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. **Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:**
 - a) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
 - b) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - c) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - d) 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),

- e) 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),
- f) kontrolovať určený zákaz fajčenia **v priestoroch zamestnávateľa** (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- g) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- i) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 21

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zdravotná starostlivosť – zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) zabezpečiť **preventívne** lekárske prehliadky prostredníctvom poskytovateľa pracovnej zdravotnej služby KRANKAS s. r. o. Bratislavská 1, Žilina – úhrada nákladov z rozpočtu školy. **V opodstatnených prípadoch z rozpočtu školy preplatiť zamestnancom školy náklady spojené s preventívnou lekárskou prehliadkou u svojho všeobecného lekára.**
- b) vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) v odôvodnených prípadoch, keď to vyžaduje zdravotný stav zamestnanca, umožniť absolvovať liečenie aj počas školského roka (ak nie je možné zabezpečiť liečenie počas prázdnin).

2. Rekreačná starostlivosť

Základná organizácia zabezpečí informácie

- o možnostiach doplnkovej odborovej rekreácie pre členov OZ počas hlavných a vedľajších prázdnin,
- o možnostiach pobytových a poznávacích zájazdov organizovaných Radou ZO pre všetkých zamestnancov.

3. Stravovanie zamestnancov

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovanie zamestnancov počas pracovnej zmeny v školskej jedálni, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
- b) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca v školskej jedálni z rozpočtu školy sumou vo výške 55 % ceny jedla, čo nepresahuje sumu 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume 0,10 € na obed.
- c) Ak zamestnanec zo zdravotných dôvodov (zamestnanec predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára) nemôže využiť stravovanie v školskej jedálni, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovacie poukážky. Hodnota stravovacej

poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

4. Starostlivosť o kvalifikáciu

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby boli zamestnávani pracami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii,
- b) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.Uvedené pracovné voľno platí pre zamestnanca, ktorý je zaradený v pláne kontinuálneho vzdelávania na príslušný kalendárny rok.
- c) **Pracovné voľno na prípravu a vykonanie atestácie čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom v čase, keď je škola mimo prevádzky.**

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

Článok 22

Tvorba a použitie sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1, 25 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný kalendárny rok.
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
Zmluvné strany sa dohodli na združovaní prostriedkov sociálneho fondu vo výške 0,20 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2014.
Poznámka: v prípade, že sa prostriedky nebudú združovať, sa zvýši disponibilná výška sociálneho fondu pre OA na 1, 25 %.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2014 vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie jednotlivých zamestnancov na účet tej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, s ktorou má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu.

Š T V R T Á Č A S Ť

Článok 23

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku. Vyhodnotenie zabezpečí výbor ZO OZ pri OA.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Prerokované na zasadnutí pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy dňa
27. 01. 2014

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov zo Sociálneho fondu v roku 2014

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Táto príloha KZ upravuje podrobnejšie tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu /ďalej len SF/ v pôsobnosti zamestnávateľa v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa : 5600060130/5600. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú mesačne na základe skutočného základu na tvorbu SF za odpracovaný mesiac. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel v hospodárení so SF je zamestnávateľom poverená p. Alena Frývaldská, za odborovú organizáciu Mgr. Ivana Rádiková, predsedkyňa OZ.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem SF:	
- mzdový fond školy na rok 2014	500 000, 00 €
- Základ pre tvorbu SF	500 000, 00 €
Z toho a) celkový povinný prídela 1,25 %	6 250, 00 €
Z toho: sociálny fond OA 1,05 %	5 250, 00 €
združený sociálny fond 0,20 %	1 000, 00 €
b) zostatok z predchádzajúcich rokov	3 359, 83 €
c) náhodilé príjmy	0, - €
Spolu sociálny fond OA	9 609, 83 €
Disponibilný fond OA	8 609, 83 €

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014

A) stravovanie	700, 00 €
B) sociálna výpomoc nenávratná	800, 00 €
C) pri životných a pracovných jubileách	1 100, 00 €
D) kultúrna a spoločenská činnosť	3 200, 00 €
E) úhrada nákladov spojených s kultúrnymi, turisticko- športovými a poznávacími podujatiami	2 500, 00 €
F) príspevok na úhradu výdavkov na dopravu	200, 00 €
G) rezerva – rôzne	109, 83 €
SPOLU	8 609, 83 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0, 10 € .

B. Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok 100, 00 €
 - pri narodení dieťaťa
 - pri uzavretí manželstva
2. V mimoriadne ťaživej situácii v rodine, na základe žiadosti zamestnanca, zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine príspevok od 50, 00 – 200, 00 €

C. Dary

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom peňažný dar

1. životné jubileá – 40, 50, 55, 60, 65 diferencovane
2. pracovné jubileá – 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 rokov diferencovane
3. pri odchode zo zamestnania do dôchodku - diferencovane

Diferencovanie:

- do 3 rokov práce v organizácii	10, 00 €
- do 5 rokov práce v organizácii	20, 00 €
- do 10 rokov práce v organizácii	30, 00 €
- nad 10 rokov práce v organizácii	40, 00 €

D. Kultúrna a spoločenská činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom:

a/ príspevok na slávnostné posedenia pri príležitosti Dňa učiteľov, ukončenia školského roka, ukončenia kalendárneho roka a ďalšieho spoločenského posedenia v celkovej výške do 45, 00 € na zamestnanca.

b/ príspevok na vianočnú besiedku pre deti zamestnancov do výšky 500, 00 €

E. Úhrada nákladov spojených s kultúrnymi, turisticko-športovými a poznávacími podujatiami

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom a ich rodinným príslušníkom príspevok na úhradu nákladov spojených s dopravou na spoločne organizované kultúrne, turisticko-športové, poznávacie a spoločenské podujatia.

F. Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu

Zamestnávateľ poskytne príspevok na kompenzáciu 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 Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

Príspevok sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca.

**Čl. 4
Zdaňovanie**

Od dane sú oslobodené – príspevky zamestnávateľa na stravovanie.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01. 01. 2014 a končia účinnosť dňom 31. 12. 2014.

0 [redacted] IA
.....
zamestnávateľ

[redacted]
Z
Obc
.....
odborová organizácia