

ZŠ NÁBREŤNÁ UL. Č. 845 KYSUCKÉ NOVÉ MESTO

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri ZŠ Nábreťná**



zákona 311/2001 Z.z. po novele č. 512/2011 Z.z.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2013

**uzavretá v súlade so zákonom NR SR č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní,
novým Zákonníkom práce podľa zákona 311/2011 Z.z. po novele č.512/2011 Z.z.**

zákonom č. 552/2003 Z. z o výkone práce vo verejnom záujme

a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi v znení

ich neskorších predpisov

a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013, podpísanej 19.12.2012

**(podľa §2 ods.3 písm. d) zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov)**

**pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č.553/2003
Z.z.**

**O odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov**

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č.2/1991 Zb.

O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

KYSUCKÉ NOVÉ MESTO 2013

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ZŠ NÁBREŤNÁ KYSUCKÉ NOVÉ MESTO
NA ROK 2013

uzatvorená medzi zamestnávateľskou organizáciou ZŠ Nábreťná a Kysucké Nové Mesto a Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Nábreťná Kysucké Nové Mesto podľa § 2 ods. 3 písm. b) Zákona o kolektívnom vyjednávaní č.2/1991 Zb. a následných doplnkov.

Zmluvné strany

organizácia ZŠ Nábreťná a Kysucké Nové Mesto, Nábreťná ulica 845 zastúpená PaedDr. Igor Drexler - riaditeľom školy (ďalej len „Zamestnávateľ“)

a

základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Slovenska pri ZŠ Nábreťná a Kysucké Nové Mesto, zastúpená Mgr. Ivanom Jurkovičom – predsedom odborovej organizácie (ďalej len „Odborová organizácia“)

uzatvárajú na rok 2013 túto kolektívnu zmluvu:

Prvá časť Základné ustanovenia

Článok 1 Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, lekárske vyšetrenie „LV“, doprovod rodinného príslušníka pri lekárskom vyšetrení „LVD“.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 229 až § 232 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, 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. Odborová organizácia v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom legislatívneho procesu, najmä pri tvorbe predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.

Právna úprava slobody odborového združovania vychádza z čl.36 a 37 Ústavy SR, podľa ktorých majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, najmä právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskrimináciu v zamestnaní, ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, právo na kolektívne vyjednávanie a ďalšie. Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Toto tzv. koaličné právo zamestnancov (čl. 37 Ústavy SR) je konkretizované aj v čl.10 základných zásad Zákonníka práce, ktorého realizáciou je aj právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Ustanovenie §229 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje, že s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na čiastočný úväzok. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2012 a končí dňom 31. decembra 2012. KZ však platí, pokiaľ nie je uzatvorená nová KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Zmluvné strany budú podporovať

kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Vyjednávanie**

So zamestnávateľom majú právo vyjednávať:

- Mgr. Ivan Jurkovič predseda ZOOZ
- Jozef Jakubík podpredseda ZOOZ
- Mgr. Viera Ševcová tajomník ZOOZ

Článok 7 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť, dva rovnopisy archivuje a v dvoch rovnopisoch ju doručí predsedovi Odborovej organizácie v lehote 7 dní od jej podpísania.

(2) Zamestnávateľ umiestni jednu kópiu KZ na viditeľné a dostupné miesto všetkým zamestnancom školy.

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

Článok 8 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluku v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok uvedených v tejto časti KZ.

Článok 9

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. Zmluvné strany pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi, normami a touto kolektívnou zmluvou.

(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 len „ministerstvo“).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 10

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborárskej funkcie.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(5) Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 230 Zákonníka práce (ďalej „ZP“) sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

a) miestnosť (napr.: triedu, jedáleň, kabinet, ...) pre bežnú činnosť odborovej organizácie s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,

b) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

1) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch na :

- ☐ výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 Zákonníka práce),
- ☐ vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
- ☐ vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
- ☐ prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
- ☐ rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
- ☐ nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 Zákonníka práce),
- ☐ určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
- ☐ určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
- ☐ určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
- ☐ rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 Zákonníka práce),
- ☐ stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci [§ 152 ods. 5 písm. a) Zákonníka práce],
- ☐ rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 5 písm. b) Zákonníka práce],
- ☐ vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
- ☐ určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zákon č. 152/1994 Z. z.

o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

2) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou činnosťou (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje **33,19 €** (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť [§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce],
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia [§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce],
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach [§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce],
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa [§ 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce],
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce],
- programy ďalšieho vzdelávania , mimoškolské aktivity školy (sauna , tenis.kurty, fitness, bufet, jedáleň, učebne na školenia ...)
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času ;

3) informovať odborovú organizáciu najmä o:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o:
 - aa) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - ab) dôvodoch prechodu,
 - ac) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - ad) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29ods. 1 Zákonníka práce),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 Zákonníka práce),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas na základe vyžiadania odborovej organizácie (§ 49 ods. 8 Zákonníka práce),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - ea) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - eb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - ec) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - ed) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),

Informovaním je ústne alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona a z tejto KZ.

4) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy - V § 240 odsek 3 Zákonníka práce sa určuje povinnosť pre zamestnávateľa vytvoriť **zástupcom zamestnancov podmienky** na výkon ich činnosti = poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy. Ak nedôjde k dohode, zamestnávateľ bude povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Inými slovami, za každých 4 zamestnancov jednu hodinu pracovného voľna s náhradou mzdy.

Zastupujúci zamestnanec má nárok na preplatenie nadčasovej práce počas zastupovania odborového funkcionára.

Článok 13 **Kontrolná činnosť**

1) Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa odseku 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.

2) Odborová organizácia má právo na kontrolu:
v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, v oblasti stravovania, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

3) Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenie odborovej organizácie.

4) Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote 10 pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

5) Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto ku kontrole platových náležitostí musí byť daný súhlas každého zamestnanca. Riaditeľ je povinný predložiť, informovať o financiách, odmeňovaní zamestnancov, osobných príplatkoch ... (§237 ZP)

Právo na informácie § 238

(1) Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

(2) Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

(3) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôvernú.

Článok 14 **Zdravotná a rekreačná starostlivosť**

Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na kúpeľnej liečbe podľa ich zdravotného stavu počas celého roka.

Zamestnávateľ umožní čerpať dovolenku za účelom rekreácie i v čase vedľajších prázdnin.

Zamestnávateľ ospravedlní podľa § 141 Dôležité osobné prekážky v práci.

Článok 15

Zamestnanosť

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. (Pracovná zmluva § 42) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce (§ 46 Vznik pracovného pomeru).

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne (§ 54 Dohoda o zmene pracovných podmienok).

Koniec pracovného pomeru

(1) Pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

(2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca. (Skončenie pracovného pomeru § 59)

(1) Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

(3) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas troch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(4) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne. (§ 61 Výpoveď)

Zvýšená ochrana je u týchto zamestnancov:

- a) osamelí zamestnanci starajúci sa o dieťa vo veku do 15 rokov
- b) zamestnanci, ktorých fyzický vek je v rozpätí 0-5 rokov pred nadobudnutím nároku na starobný dôchodok
- c) plne kvalifikovaní zamestnanci
- d) zamestnanci, ktorí sa rekvalifikujú so súhlasom zamestnávateľa
- e) zamestnanci, ktorí majú preukaz ZPS, ZŤP
- f) funkcionári odborovej organizácie

Kritéria postupu pri uvoľňovaní z organizačných dôvodov:

- a) dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok
- b) možnosť odchodu na mimoriadny starobný dôchodok
- c) možnosť nepredlžovať pracovnú zmluvu na dobu určitú
- d) nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti
- e) opakujúce sa preukázané nedostatky v práci zamestnanca

Článok 16

Odchodné a odstupné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **odstupné** podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce .

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok (ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku **odchodné** až po predložení rozhodnutia o priznaní dôchodku) , predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné *nad ustanovený rozsah* podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca (viď KZ vyššieho stupňa).

Tretia časť

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

Článok 17

Platové podmienky

V novele nariadenia vlády SR č.2/2004 Z.z., platnej od 1.1.2007 (rozpis finanč. prostriedkov zo št. rozpočtu pre ZŠ a školského zariadenia...) sa definuje koeficient kvalifikačnej štruktúry pedagogických zamestnancov, ktorý sa bude používať pri výpočte mzdového normatívu. Jeho úlohou bude , že na výšku mzdového normatívu konkrétnej školy bude vplývať kvalifikovanosť jej pedagogických zamestnancov.

Zriaďovatelia dostávajú normatívne príspevky mesačne vo výške jednej dvanástiny ročného rozpisu.

Plat zamestnanca sa určuje podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, v nadväznosti na účinnosť novely zákona č. 390/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v prílohe vydáva Stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe účinné od 1. januára 2013.

Kreditový príplatok

1/ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému 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. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2/ Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, **ak uvedené kredity uznal riaditeľ školy v závislosti od potrieb školy na dobu platnosti kreditov 7 rokov.**

3/ Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 18

Odmeny

Počet pracovníkov v roku 2012 : 68

Predpokladaný počet pracovníkov v roku 2013 : 68

Mzdový fond celkom v roku 2012 (zaokrúhlene na euro) : 743.906 ,-€ (skutočné čerpanie)

Návrh rozpočtu mzdového fondu v roku 2013 : 675.964 ,-€

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z hlavného pracovného pomeru odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** veku vo výške **jedného funkčného platu**., pokiaľ odpracoval u zamestnávateľa min.5 rokov.

Článok 19

Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr 15 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela plat na osobné účty zamestnancom, po ich predchádzajúcom súhlase. Výplatné pásky sa vydávajú na sekretariáte zamestnávateľa.

Štvrtá časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 20

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146 a 147 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Odstraňovať bezodkladne zdroj úrazu a ak to nie je možné, zamedziť prístup k zdroju úrazu. Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za podmienok ustanovených osobitným predpisom cestovné náhrady, náhrady sťahovacích výdavkov a iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

(2) Za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom (§ 145).

Článok 21

Kontrola odborových orgánov

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa podľa § 149 Zákonníka práce.

Článok 22

Sociálna politika

Zamestnávateľ sa zaväzuje zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu.

Zamestnávateľ umožní využívať priestory školy určené na regeneráciu, šport a oddych bezplatne **pre zamestnancov** (fitnes, tenisový kurt, telocvičňa, viacúčelové ihrisko s umelou

trávou, jedáleň školy (v tejto je možné v čase mimo vyučovania konzumovať alkoholické nápoje v primeranom množstve v súlade s etiketou stolovania, ...) s jeho súhlasom.

Na základe § 6 odst.2 písm. b zákona NRSR č.124/06 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pridelujú sa OOPP pre pracovníkov školy. V súvislosti s tým sa dohodlo:

- (1) Pracovníčky školskej jedálne budú čerpať náhradné voľno v trvaní 10 pracovných dní ako náhradu za údržbu a pranie pracovných odevov (prášok, el. energia, opotrebovanie el. spotrebičov, čas, ...) t.j. v priemere 1 deň náhradného voľna na mesiac okrem času hlavných prázdnin
- (2) Prevádzkoví zamestnanci, t.j. upratovačky a školníci budú čerpať náhradné voľno v trvaní 5 pracovných dní ako náhradu za údržbu a pranie pracovných odevov (vid'. pracovníčky ŠJ – Čl.22 / 1), t.j. v priemere 0,5 dňa náhradného voľna na 1 mesiac okrem času hlavných prázdnin.

Článok 23

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Príspevok na DDP sa bude zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme prispievať nasledovne:

- novoprijatým zamestnancom v roku 2013 počas trvania skúšobnej doby príspevok neprináleží.

1) v prípade zamestnávateľských zmlúv, ktoré zamestnávateľ uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou alebo doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2006, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie zachovaná, alebo je taktiež 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov, teda nevylučuje sa možnosť zvýšenia príspevku.

- 2) Príspevok sa stanovuje na 6,64 € (200,-Sk) na zamestnanca v trvalom pracovnom
- 3) Ostatné v súlade s novou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013

,

Článok 24

Sociálny fond

Tvorba sociálneho fondu sa mení a dopĺňa na základe stanoviska Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR Č.z. 4022ú2011-112, Č.s. 2503ú2011-1/12 zo dňa 10.2.2011 bod 2 nasledovne:

Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona. Základom na určenie ročného prídeltu do fondu je úhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- b) Ďalšieho prídeltu vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhra hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(2) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte v Štátnej pokladnici

č. účtu:...163 801 012 53/0200. Na tento účet sa finančné prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu je možné až po odsúhlasení oboma zmluvnými stranami. Čerpanie zostatku môže byť použité podľa dohody i na základe žiadosti dotknutých osôb :

- vianočný príspevok , vianočný balíček ...,
- odmeny pri pracovných jubileách 25,30,35,40 odpracovaných rokov po odovzdaní žiadosti 16,60 €
- náklady spojené s ďalším vzdelávaním: max. 33,50 € na kalendárny rok
- stretnutia s bývalými zamestnancami: max. 35,0 € na 1 stretnutie
- športové turnaje (okresné , krajské , celoslovenské akcie) poriadene pre zamestnancov školstva, max. 67,00 € na akciu, na ktorej sa kmeňoví zamestnanci zúčastnia
- kultúrno-spoločenské posedenie pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka , školského roka , Dňa učiteľov , Deň matiek, a pod max. 200,- € na akciu pre zamestnancov školy

Podklady: **originál potvrdenky o zaplatení** (faktúra, registračná pokladňa a pod.)

Príspevky sa nebudú vyplácať pracujúcim dôchodcom (ktorí nie sú v trvalom pracovnom pomere) a prednostne sa poskytnú zamestnancom, ktorí nečerpali príspevky v predchádzajúcom období. Evidencia čerpania je na sekretariáte školy.

(5) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov, po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podložený ako doplnok zmluvy.

(6) Prehľad čerpania sociálneho fondu bude písomne dané na vedomie Odborovej organizácii, ak táto o to požiada, alebo jedenkrát za polrok. Povereným pracovníkom zamestnávateľa je Anna Kasenčáková.

Článok 25

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej smeny vo vlastnom stravovacom zariadení - školskej jedálni , zabezpečením stravného lístka v hodnote **3,00,- €** (prípadné zvýšenie je realizované formou dodatku ku KZ). Za pracovnú smenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie v prípade odstavenia prevádzky , prípadne stravovacie lístky prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152 /1994 Z. z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov na jedno hlavné jedlo vo výške **0,46 €** (prípadné úpravy sú realizované formou dodatku ku KZ) .

(3) Stravné lístky sa preberajú u vedúcej školskej jedálne zamestnávateľa . Zamestnanec dostáva potvrdenku o prevzatí a zaplacení stravných lístkov .

(4) Stravovanie zamestnancov sa realizuje v školskej jedálni v čase od:11,15 hod. do: 13,45 hod. , v prípade iných okolností po predchádzajúcej dohode a náležitom upozornení stravníkov . Stravu je možné odoberať aj individuálne (do tzv. obedárov) so súhlasom vedúcej školskej jedálne , ktorá vydá náležité pokyny pre tieto účely. Nárok na obed má zamestnanec aj v deň LV, LVD.

5) Zamestnávateľ a odborová organizácia budú vykonávať kontrolu dodržiavania hygieny a kvality stravovania a v prípade zistených nedostatkov budú prijímať opatrenia na ich odstránenie.

B. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, alebo dieťaťu zamestnanca (bod c), diferencovane podľa situácie v rodine:

- a) pri úmrtí zamestnanca (manžel, manželky,)poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške : 166,00 € + príspevok na veniec 25,- €
- b) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel , manželka, deti, rodičia pracovníka , ak s ním žijú v spoločnej domácnosti a vybavujú pohreb) podľa individuálneho posúdenia v rodine, poskytne zamestnancovi, ktorý mal dieťa vo svojej opatere, sociálnu výpomoc vo výške : do 67,00 € + príspevok na veniec 25,00 €
- c) pri úmrtí zamestnanca, samostatne sa starajúceho o dieťa, poskytne dieťaťu sociálnu výpomoc vo výške : do 335,00 €

C. Rôzne

Sociálna výpomoc pri dlhodobej PN

- pri dlhodobej pracovnej neschopnosti súvisle 3 mesiace (90 dní) a viac do výšky 99,60 €. Dotknutá osoba podá žiadosť o túto formu výpomoci adresovanú na zamestnávateľa.

Článok 26

Rozpočet výdavkov zo sociálneho fondu na rok 2013

a) stravovanie	4.500,00 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	200,00 €
spolu	4.700,00 €

Článok 27

Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu (§11 Zákona o verejnej službe). V pracovnom poriadku sa zamestnanec dozvie náplň práce a povinnosti z toho vyplývajúce.

Článok 28

Pracovný čas a pracovný týždeň

- (1) Pracovný čas je 37,5 hod. týždenne a pracovný týždeň je 5 dňový. (*Umožňuje ust. § 85 ods. 5, § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2013 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2013*

U pedagogických zamestnancov sa jedná o mieru vyučovacej povinnosti v rozsahu rozvrhu hodín v daný deň a výchovnú činnosť a ďalšie povinnosti, ktoré s tým súvisia. Zamestnanec je povinný taktiež sa zúčastňovať porád, zastupovania, dozorov, rodičovských združení, ktoré sú naplánované v týždennom pláne školy. Ostatnú činnosť zamestnávateľ umožní vykonávať i mimo pracoviska.

- (2) Nástup do zamestnania a ukončenie sa riadi rozvrhom hodín pre vyučujúceho, pričom fyzicky je nutné byť na pracovisku min. 15 minút pred začiatkom vyučovacej hodiny a 15 min. po jej skončení.

Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času, (čl. 28 / bod 1 - ukladá ust. § 97 Zákonníka práce a umožňuje § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní). práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch, v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, z vážnych dôvodov môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť výkon práce nadčas nad túto hranicu v rozsahu najviac 250 hodín. Za prácu nad úväzok sa považuje u pedagogických zamestnancov všetka práca vykonávaná so súhlasom zamestnávateľa (podľa vnútornej smernice), okrem iného účasť na plaveckých a lyžiarskych kurzoch, exkurziách, výletoch, **viacdenných športových súťažiach, v škole v prírode**, práca s deťmi vo voľnom čase (súťaže a vystúpenia), práca v prospech školy, alebo výchovno vzdelávacia práca nad vyučovaciu povinnosť zamestnanca (zastupovanie). Zamestnanec sa môže dohodnúť na čerpaní náhradného voľna. Toto platí aj v prípade zvláštnych výchovno vzdelávacích aktivít organizovaných školou na pokyn zamestnávateľa (**lyžiarske kurzy, škola v prírode, viacdenný školský výlet, viacdenné športové súťaže a pod.**), kedy je pracovný čas nad rámec zákonného denného pracovného času pracovníka. Riaditeľ školy odsúhlasí ako prácu nadčas prácu vykonávanú v čase od 15,30 hod - 22,30 hod., čo činí 8 hodín. Tieto odpracované hodiny si môže uplatniť pracovník ako náhradné voľno, ktoré môže čerpať v čase vedľajších prázdnin.

Za prácu nadčas sa nepovažuje, ak triedny učiteľ vykonáva inú činnosť so svojou kmeňovou triedou v rámci dozorov (napr.: dozor triedneho učiteľa na výchovnom koncerte, v divadle, účelovom cvičení a pod.)

V § 121 ods. 4 Zákonníka práce sa skracuje lehota na vyčerpanie náhradného voľna za prácu

nadčas na obdobie štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. To súčasne znamená skrátenie lehoty, počas ktorej nemusí zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.

- (3) Na pracoviskách zamestnávateľa je pre nepedagogických zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné uplatňovaný pružný pracovný čas v zmysle §88, § 89 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, t.j. pružný pracovný deň. Uvedení zamestnanci si volia začiatok pracovnej zmeny a to v prípade:

a) nepedagogických zamestnancov v časovom intervale od 6.00 hod. do 8.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 7.30 do 15.30 hod. (Bližšie určené v pracovnom poriadku školy.)

b) zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné v časovom intervale od 6.00 hod. do 7.00 hod., pričom zamestnanec je povinný odpracovať v príslušnom pracovnom dni celú pracovnú zmenu v trvaní 7,5 hod. a základný pracovný čas je od 7.00 do 14.30 hod.

Neplatená prestávka na jedlo je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku a konci pracovnej smeny.

(3) Pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu je určený pracovný čas vo vnútornom predpise školy.

(4) Náhrada za stratu času

Podľa nového § 96 b Zákonníka práce zamestnávateľ môže v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Článok 29

Miesto výkonu práce

- budova ZŠ na ulici Nábrežná 845 (v celom objekte i s príslušnými areálmi pre výučbu telesnej výchovy, pracovného vyučovania, ...)
- budova ZŠ na ulici Komenského (bývalé jasle)
- ktorékoľvek miesto pri vyslaní pracovníka so súhlasom zamestnávateľa na pracovnú cestu (napr.: plaváreň, lyžiarske stredisko, športový areál, múzeum, budovy organizácií v prípade školení, okolie školy v prípade vyučovacieho procesu a pod., v súlade s plánom práce na príslušný školský rok;)

Článok 30

Výmera dovolenky

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľov škôl a zástupcov je predĺžená oproti zákonnému stavu o jeden týždeň, je teda deväť týždňov v kalendárnom roku. (*Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, umožňuje to ust. § 103 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, s § 31 ods. 3 zákona o odmeňovaní a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2013*)

(3) Pracovné voľno bez náhrady mzdy (neplatené voľno) bude zamestnancovi poskytnuté v súlade s touto KZ na základe písomnej žiadosti.

Článok 31

Starostlivosť o zvyšovanie kvalifikácie (ďalšie vzdelávanie)

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci jeho možností a v súlade s aktuálnym plánom kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov, starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii (bližšie vid'. Vyhláška 224/2011 Z.z. o Základnej škole a Zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

(2) Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov Zákonníka práce a Zákona 317/2009 Z.z. v znení neskorších predpisov

- Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

- Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

- Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ najmenej (v súlade s odsekom 1 paragrafu 54 Zákona 317/2009 Z.z. v znení neskorších predpisov:

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa tohto zákona,

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Ďalej tiež:

a) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,

b) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky a maturitnej skúšky,

c) 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej skúšky alebo dizertačnej skúšky,

d) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

(4) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.

Piata časť

Záverečná časť

Článok 32

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne (1. jún a 1. december).

2) Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „**dodatok ku kolektívnej zmluve**“ a **čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý**. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.

3) Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán

(4) Dňom podpísania tejto KZ stráca platnosť a účinnosť KZ zo dňa 1. 1. 2010 uzatvorená na obdobie od 1.1. 2010 a ďalšími dodatkami predĺžená do 31.12. 2012 a to vrátane jej ďalších príloh, dodatkov a dohôd, ktoré boli v súvislosti s touto kolektívnou zmluvou podpísané.

(5) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dve podpísané vyhotovenia. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.

(6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Kysuckom Novom Meste dňa 1. januára 2013



Mgr. Ivan Jurkovič
Predseda ZOOZ pri ZŠ Nábřežná



PaedDr. Igor Drexler
Riaditeľ ZŠ Nábřežná