

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku Základná škola
Škultétyho 2326/11, 955 01 Topoľčany

Základná škola Škultétyho 2326/11, Topoľčany 955 01

Kolektívna zmluva na rok 2018

Mgr. Renáta Sedlárová
predseda ZO OZ PŠaV

Mgr. Mária Bezáková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 15. marca 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku Základná škola Škultétyho 2326/11, 955 01 Topoľčany, IČO: 42367425, zastúpenou Výborom základnej organizácie na základe splnomocnenia zo dňa 10.1.2018, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom Topoľčany, Škultétyho 2326/11, IČO: 37 860 763, zastúpenou Mgr. Máriou Bezákovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Nasledovne:

Prvá časť

Všeobecné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) 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 Zákoník práce skratka „ZP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť, účinnosť, zmena, archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. KZ, ktorá vychádza z platných právnych predpisov nepripúšťa akúkoľvek diskrimináciu, alebo preferovanie zamestnancov z dôvodov proklamovaných v Listine základných slobôd – Ústavný zákon č. 23/1991 Zb.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2018 a skončí 31.decembra 2020, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31.decembra 2018.

Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Ak počas platnosti KZ dôjde k legislatívnym zmenám v oblasti právnych, sociálnych, mzdových, prípadne iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí v tejto KZ, zaväzujú sa zmluvné strany bezodkladne dohodnúť formou **Dodatkov** iné ustanovenia v príslušných častiach v súlade s platnými predpismi (písomný návrh na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán, dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a čísľujú sa v poradí v akom sú uzatvorené).

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

Článok 4

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 podpisania.
- (2) Oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ bude vykonané podľa podmienok – porada, individuálne informácie, usmernenie o individuálnej možnosti oboznámenia s KZ – kópia KZ – informačný panel ZO. Prístup majú všetci zamestnanci. Kópie budú odovzdané aj na jednotlivé úseky: ŠJ, prevádzkoví zamestnanci, ŠKD... do 15 dní od jej doručenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, sociálna politika

Článok 5

Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi a touto KZ, pri riešení vecí spoločného záujmu budú dôsledne uplatňovať formy a metódy kolektívneho vyjednávania.

Predseda ZO OZ v rámci svojej pôsobnosti je oprávneným účastníkom pri tvorbe predpisov, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a mzdové podmienky zamestnancov. Predložené materiály má právo Výbor ZO pripomienkovať. V tomto smere môže Výbor ZO OZ predkladať svoje vlastné návrhy, varianty a podnety na riešenie danej situácie.

Článok 6

Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania tak, aby bola zabezpečená informovanosť na požadovanej úrovni:

- vnútorné mzdové predpisy, ich zmeny a doplnky vrátane kritérií na priznávanie mimo tarifných zložiek plátov,
- stave bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnej úrazovosti, hospodárenie a prideľovanie OOPP,
- informácie o uzatvorených a ukončených pracovných pomeroch,
- pripravovaných organizačných a racionalizačných opatreniach.

Článok 7

(1) Zamestnávateľ zabezpečí uvoľňovanie predsedu ZO OZ s náhradou mzdy na zasadnutia, rokovania, konferencie, školenia, vzdelávania, zjazdy, na jeho pracovnú činnosť v ZO - s náhradou mzdy 11 dní v kalendárnom roku. Predseda ZO vopred požiada zamestnávateľa o uvoľnenie (§ 240 ods. 3 ZP).

(2) Za členstvo alebo plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované postihy,

- predseda ZO OZ PŠ a V, ktorý je kompetentný spolupracovať so zamestnávateľom, je chránený počas výkonu funkcie,

- všetci zástupcovia zamestnancov – nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ZP).

(3) Zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prístup ku všetkým všeobecne záväzným predpisom, ktoré vo svojej práci uplatňuje pre všetkých zamestnancov školy. Ďalej sa zaväzuje operatívne informovať odborovú organizáciu o zásadných písomnostiach, metodických pokynoch a odporúčaniach, zasielaných MŠ SR, resp. MPSVAR, MV SR a pod.

Článok 8

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena OZ v prospech účtu Rady ZO OZ v Topoľčanoch na č. účtu 4008012717/7500 ČSOB Topoľčany vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Článok 9

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ bude dbať o dôsledné dodržiavanie Pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov školy.

Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť ZO OZ so zmenami, odchýlkami v pevnom pracovnom čase zamestnancov, ktorý je uvedený v pracovnom poriadku (pevná pracovná doba na pracovisku – 6 hodín, práca na doma 1,5 h. - prípadne % časť podľa úväzku). Zamestnanec písomne požiada o zmenu s uvedením dôvodu napr.: zdravotné dôvody, dochádzka do a zo zamestnania, starostlivosť o dieťa... .

Zamestnávateľ oboznámi predsedu ZO OZ o zavedených zmenách na základe písomných žiadostí zamestnancov.

Zamestnanosť

Článok 10

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP)

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú **výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné**. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ aj iné organizačné alebo úsporné opatrenia (vrátane krátenia pracovných úväzkov), ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, prípadne preradením na inú prácu, alebo preložením na iné miesto výkonu práce.

Článok 11

Zamestnávateľ vykoná v rámci svojich možností opatrenia na zabránenie uvoľňovania zamestnancov napr. vytváraním pomerných úväzkov, prípadne nových pracovných príležitostí a pod.

Zamestnávateľ v zmysle § 48 ZP pracovný pomer na určitú dobu ods. 4 písm. d) môže prijať zamestnanca do pracovného pomeru opätovne na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v týchto prípadoch ak ide o:

- asistenta učiteľa;
- učiteľa – katechéta, kňaza, trénera.

Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

Článok 12

Zamestnávateľ sa zaväzuje osloviť zástupcu ZO a spoločne v spolupráci prerokovať s každým zamestnancom **minimálne 6 mesiacov pred vznikom jeho nároku do starobného dôchodku jeho prípadne ďalšiu pracovnú aktivitu.**

Skončenie pracovného pomeru

Článok 13

Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru postupovať v zmysle ZP § 59 až § 74 a zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme § 2 a 3. Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia (štrajku), ktorý by vyhlásila ZO OZ PŠ a V, alebo OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR (Ústava SR č. 38, ods. 4 a zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní).

Zamestnávateľ po vzájomnej dohode s predsedom ZO OZ PŠaV bude prihlíadať pri skončení pracovného pomeru:

- na ustanovenia § 64 ZP – zákaz výpovede,
- zamestnávateľ v spolupráci s predsedom ZO OZ špecifikuje porušenie pracovnej disciplíny (viď pracovný poriadok),
- spreneverenie zverených finančných prostriedkov.

Odstupné, odchodné

Článok 14

Výpovedná doba - § 62 ZP

(1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

(2) Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

(3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

(5) Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

(6) Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace,.

(7) Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

(8) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom funkčného mesačného platu tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Odstupné – § 76 ZP

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoved'ou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, vyplatí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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.

Odchodné - § 76 ZP

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné naď ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostrednej po jeho skončení, t.j. (1 plat zo zákona a 1 plat podľa kolektívnej zmluvy).

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že:

- (1) výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie od 1.1.2018 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. V prípade zistenia menšieho objemu finančných prostriedkov, zamestnávateľ oznámi dôchodkovej spoločnosti zníženie výšky príspevku.
- (2) zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou.

Pracovný čas

Článok 15

(1) Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½** hodiny týždenne.

Pri stanovení pracovného času pedagogických zamestnancov sa vychádza z:

- NV SR č. 238/2004 o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti
- Pracovného poriadku ZŠ Škultétyho 2326/11, Topoľčany a zákonníka práce.

Pre nepedagogických zamestnancov sa vychádza z:

- Pracovného poriadku ZŠ Škultétyho 2326/11, Topoľčany a zákonníka práce.

Práca nadčas

Článok 16

(1) Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi zo ZP § 97 a § 121, náhradné voľno je možné čerpať predovšetkým v čase prázdnin a mimo prázdnin – po dohode, súhlasu riaditeľky školy.

(2) Práca nadčas musí byť vopred schválená, u pedagogických zamestnancov bude považovaná práca vo vzdelávacej, výchovnej činnosti presahujúca stanovený týždenný úväzok.

Dovolenka (§ 103 ZP, kolektívne vyjednávanie KZVS)

Článok 17

Základná výmera dovolenky je **päť** týždňov. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 roku veku.

Dovolenka učiteľov, vráťanie riaditeľov škôl a ich zástupcov, odborných zamestnancov a vychovávateľov je **deväť** týždňov v kalendárnom roku.

Odmeňovanie a mzda

Článok 18

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať zástupcu zamestnancov - predsedu/výbor ZO OZ PŠaV o všetkých **opatreniach** v oblasti odmeňovania v primeranom časovom predstihu a zmluvné strany ich prerokujú pred ich realizáciou.

Odmena:

- zamestnávateľ bude realizovať poskytovanie odmien v zmysle platných predpisov,
- pri životnom jubileu **50 rokov** veku prináleží zamestnancovi: **odmena 200,00 €**.

(2) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov sa **zvýši od 1. januára 2018 o 4,8%**.

(3) V termíne od 1.9.2018 do 31.12.2018 zamestnávateľ zvýši zamestnancom platy o 2% z priznaných funkčných platov. Toto zvýšenie bude zamestnávateľ realizovať formou odmeny.

Odmenu 2% z priznaného funkčného platu vyplatí zamestnávateľ mesačne v plnej výške všetkým zamestnancom. Za plne odpracovaný mesiac sa na účely vyplatenia tejto odmeny považuje aj doba posudzovaná v zmysle ustanovenia § 144a ods. 1 Zákonníka práce ako výkon práce, teda aj doba

- keď zamestnanec nepracuje pre prekážky v práci, ak tento zákon neustanovuje inak,

- pracovného voľna, ktoré si zamestnanec odpracuje neskôr,
- náhradného voľna za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku alebo náhradného voľna poskytnutého podľa § 96b,
- prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, dovolenky,
- počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Nevypлатenie odmeny alebo vyplatenie odmeny v alikvotnej čiastke je možné iba v súvislosti so skončením pracovného pomeru.

Sociálna politika

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 151 ZP zabezpečí pracovné a životné podmienky zamestnancov, bez finančného nároku poskytne pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom priestory telocvične, posilňovne a areálu školy na oddych a regeneráciu pracovnej sily, v čase mimo vyučovacieho procesu.

Ochrana práce (§ 146, § 147, § 148 ZP)

Článok 19

Zamestnávateľ je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a:

- zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, viesť ich prevenciu, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život,
- poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv,
- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosti, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, príčiny porúch a havárií,
- zmluvné strany sa dohodli, že fajčenie v celom areáli školy je zakázané.

Kontrola odborovým orgánom:

Odborová organizácia má právo kedykoľvek vykonávať podľa potreby a podmienok kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ZP).

Článok 20

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje 1 krát do roka informovať odborovú organizáciu o pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP (prehľad) vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Stravovanie zamestnancov (§ 152 ZP)

Článok 21

(1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške **55 %** hodnoty jedla.

Pri pracovnej ceste sa postupuje podľa osobitných predpisov podľa zákona o cestovných náhradách.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,20 €** na jedno hlavné jedlo.

(4) Pracovníci, ktorí predložia lekársku správu o diétnom stravovaní, zamestnávateľ im zabezpečí stravovanie formou jedálnych kupónov (výška hodnoty kupónu závisí od výšky najnižšieho stravného určené v príslušnom kalendárnom roku zákonom o cestovných náhradách).

(5) Pracovníci, ktorí si plnia pracovné povinnosti na pracovisku v čase prerušenia vyučovania a prevádzky v ŠJ majú nárok na zabezpečenie stravy formou jedálnych kupónov (hodnota jedálnych kupónov závisí od výšky sadzby náhrad stravného príslušného kalendárneho roku).

(6) Na základe súhlasu riaditeľa školy, môžu zamestnanci využívať pri životných a pracovných jubileách zariadenie školy. Obdobne sa postupuje pri aj pri odborových akciách.

Sociálny fond

Článok 22

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený prídelenom vo výške 1,25% - zo súhrnu hrubých miezd za každý príslušný mesiac počas celého kalendárneho roka.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii **v prílohe B/**, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Tretia časť

Spory a sťažnosti, riešenie kolektívnych sporov

Článok 23

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a tejto KZ na úrovni vlastného pracoviska, ZO OZ PŠaV, zamestnávateľovi, prípadne na ktorýkoľvek legislatívny vyšší orgán – súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o starostlivosti.

(3) Nutná neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu šetrenia sťažností v pracovnoprávnej oblasti sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v práci s náhradou mzdy.

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia do 30 dní, využijú sprostredkovateľa MP SVaR SR, aby rozhodol ich spor o uzatvorení KZ alebo jej dodatku.

Článok 24

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať podľa potreby na požiadanie jednej zo zmluvných strán písomnou formou protokolu.

(2) **Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú:**

- **čerpanie sociálneho fondu (SF) za rok 2017,**
- **zásady a tvorby použitia SF na rok 2018,**
- **organizačný poriadok a pracovný poriadok.**

(3) Všetky doplnky, prílohy a zmeny KZ sú platné len s podpisom oboch zmluvných strán, ktoré dbajú o sociálny zmier.

(4) K prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na právneho nástupcu je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom (delimitačný protokol).

(5) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch.

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

V Topoľčanoch, dňa 15.03.2018

Mgr. Renáta Sedlárová
základná organizácia

Mgr. Mária Bezáková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha B

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Článok I.

Všeobecné ustanovenia

1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.

Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený: prídelením vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za každý príslušný mesiac počas celého kalendárneho roka.

2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po **odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.**

3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vo VÚB v Topoľčanoch číslo účtu 1644313859/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške vypočítaného povinného prídelenia z hrubých miezd zamestnancov za príslušný mesiac do 30 dní nasledujúceho mesiaca.

5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať a odsúhlasiť všetky výdavky zo SF odborovou organizáciou.

6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa: p. Gabriela Verešová.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni podľa všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed/na jedného zamestnanca príspevok vo výške **0,20 €**.

Príspevok na regeneráciu všetkých zamestnancov zahŕňa:

- financovanie akcií: Deň učiteľov, ukončenie školského roka, vianočné posedenie – podľa rozhodnutia a možnosti,
- vyplatenie cestovného všetkým zamestnancom, formou darčkových kupónov – počet bude znížený o 1/12 (jednu dvanástinu) zo sumy prislúchajúcej na zamestnanca za každých 30 kalendárnych dní PN o sumu pripadajúcu na 1 mesiac, ktorý zamestnanec neodpracuje u zamestnávateľa. Pri výpočte bude zohľadňovaný pracovný úväzok zamestnanca a vyplývať zo základu zostatku disponibilných finančných prostriedkov vo výplatnom termíne za mesiac **november**.

Sociálna výpomoc nenávratná

Na základe KZ na rok 2018 bude poskytnutá zamestnancovi jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi:

- pri úmrtí rodinného príslušníka: sa manželovi/manželke/deťom (ak sa deti sústavne pripravujú na budúce povolanie - najneskôr do skončenia veku 25 rokov) - poskytne do sumy 200,00 € - na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
- pri narodení, osvojení dieťaťa bude poskytnutá suma 50,00 € - na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Príspevok pri životnom jubileu 60 rokov

Na základe KZ na rok 2018 bude poskytnutý zamestnancovi pri životnom jubileu 60 rokov jednorazový príspevok 100,00 € - na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Nakoľko SF netvorí pracovníci/zamestnanci prijatí na Dohodu o pracovnej činnosti a Dohody o vykonaní práce – podľa zákona nemôžu čerpať SF.

Článok IV.

Záverečné ustanovenie

1. Každá zmena zásad tvorby, použitia sociálneho fondu sa môže uskutočniť len po vzájomnej dohode zamestnávateľa a výboru ZO OZ.
2. V mesiaci november bude prehodený stav financií na účte sociálneho fondu a v prípade priaznivého stavu bude dohodnuté jeho ďalšie čerpanie.
Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Dodatok č. 1

ku Kolektívnej zmluve na rok 2018

uzatvorená dňa 15. marca 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku Základná škola Škultétyho 2326/11, 955 01 Topoľčany, IČO: 42367425, zastúpenou Výborom základnej organizácie na základe splnomocnenia zo dňa 10.1.2018, (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom Topoľčany, Škultétyho 2326/11, IČO: 37 860 763, zastúpenou Mgr. Máriou Bezákovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

V zmysle článku 21 Kolektívnej zmluvy na rok 2018 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č.1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2018 nasledovne:

1. Doplňa sa znenie čl. 21 bod 1 z KZ 2018 nasledovne:

- Podľa § 152 odst.8 ZP zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami ZO OZ upravuje podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie:

Stravovanie sa poskytne zamestnancom aj počas prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (lekárske vyšetrenie, individuálneho čerpania dovolenky, čerpanie náhradného voľna, práceneschopnosť).

V Topoľčanoch, dňa 03.04.2018

Mgr. Renáta Sedlárová
predseda ZO OZ PŠaV

Mgr. Mária Bezáková
štatutárny zástupca zamestnávateľa