

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 02.01.2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole veterinárnej, Drážovská 14, 951 12 Nitra, zastúpená Ing. Jánom Trnkom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie

a

Strednou odbornou školou veterinárnou so sídlom v Nitre, Drážovská 14, zastúpená Mgr. Editou Križanovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002, ktorá oprávňuje zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu, čo vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle zákona č. 120/ 1990 Zb., 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.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1/ Táto kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje pracovné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych 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/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1/ 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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 02.01.2024.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. S oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % jeho tarifného platu.

2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu v mesiaci jeho životného jubilea.

Článok 8

Osobný príplatok

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopnostiach a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

2/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku a odmeny zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria Prílohu č.1 tejto KZ.

Článok 9

Výplata platu, stupnice platových taríf

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3/ Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od januára 2019 o 10% a od 1.januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.

4/ Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobúda účinnosť 1. januára 2019.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a.) alebo b.) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnanca prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Poplatok za výpis z registra trestov

Zamestnanec si hradí sám správny poplatok za výpis z registra trestov, ktorým je zamestnanec povinný v zmysle § 14 ods.2 zák. č.552/2003 preukázať splnenie predpokladu bezúhonnosti podľa § 3 ods. 1 písm. b/ z tohto zákona.

Článok 13

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

1/ Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne .

2/ Vzhľadom na rozvrhnutie pracovnej doby pedagogických zamestnancov podľa rozvrhu vyučovania a ďalších činností súvisiacich s úväzkami a ostatných činností podľa pracovného poriadku, je minimálna doba zotrvania na pracovisku pedagogickým pracovníkom 30 hod. týždenne. Zostávajúcu časť pracovnej doby do naplnenia určeného týždenného rozsahu, môže byť so súhlasom a vedomím vedenia školy odpracovaná pri plnení pracovných povinností i mimo určeného pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretie časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjadrení a podmienok uvedených v tejto časti 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 16

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 uzatvorenia KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného z zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3/ Zmluvné strany, 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, že náklady spojené s činnosťou sprostredkovateľa, alebo rozhodcu budú hradiť rovným dielom.

5/ Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnancovi budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzky činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcich z §-u 240 ods. 34 Zákonníka práce (ďalej ZP) sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a. jednu miestnosť v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
- b. umožní používať telefónnu linku, faxové spojenie alebo spojenie internetom pre potreby komunikácie odborovej organizácie s vyššími orgánmi OZ PŠaV
- c. vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a/ tohto odseku
- d. zaplatiť všetky prevádzkové náklady na svoj náklad
- e. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností funkcionárov a členov odborovej organizácie v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjadrenia, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a spoločenské podujatia súvisiace s plánom práce odborovej organizácie
- f. priestory na zverejnenie informácií súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie

2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborovým orgánom, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 19

Zrážky členských príspevkov odborárov

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prerozdelenie odvodov z členských príspevkov členov našej základnej organizácie nasledovným spôsobom:

- 0,5% na bežný účet ZO OZ pri Strednej odbornej škole veterinárnej IBAN SK69 7500 0000 0040 2065 1132 a
- 0,5 % na bežný účet OZ PŠaV na Slovensku IBAN SK04 7500 0000 0040 1779 8950.

2/ Udržiaci členský príspevok na jeden kalendárny rok 3,00 € je pre dôchodcov a ženy na materskej dovolenke, ktorý si hradí zamestnanec sám zo svojho osobného účtu.

Článok 20

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

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

- a. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok
 - na určenie hromadného čerpania dovolení
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí

- b. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým, a to najmä o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas

- pri hromadnom prepúšťaní
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancom v noci
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrt' ročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbery a štatistické výkazy
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
 - zavedenie pružného pracovného času
 - dočasné prerušenie výkonu práce
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,50 €
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- d. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vplyvujúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na

zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO OZ 4 dni v roku
- členovia výboru ZO OZ 1 deň v roku
- členovia Rady ZO OZ PŠaV pre BA, TT a NR 5 dní v roku

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

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

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

3/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom plnenia a hodnotenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 22

Ochrana práce

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR je č.330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) zriaďovateľ potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a statnými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravý stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi BOZP
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
- f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly

- g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
- h) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
- i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- j) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv
- k) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovanie riadne hospodárenie s nimi
- l) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov
- m) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými prostriedkami
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad cez zamestnávateľskú zdravotnú službu, pokiaľ si to vyžiada zamestnávateľ.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d) dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca na prvých 10 dni dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1/ Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania rekreačných zariadení odborového zväzu, ako aj prenajatých zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

2/ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí, alebo odborovej organizácii umožní zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

Článok 26

Stravovanie

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

Článok 27

Starostlivosť o bývanie

1/ Zamestnávateľ pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 28

Starostlivosť o kvalifikáciu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú sa poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3/ V čase školských prázdnin, ak nie je možné prideliť primeranú prácu a ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, môže zamestnávateľ mimoriadne umožniť zamestnancom, ktorí nemajú dovolenku alebo náhradné voľno, samo vzdelávanie alebo prácu pre školské účely aj mimo priestorov vlastného pracoviska. Pokiaľ by zamestnancovi školy bola pridelená práca v zmysle predchádzajúceho textu, nebudú mu preplácané náklady na prevádzku zamestnancom používaných mimoškolských priestorov.

Štvrtá časť

Sociálna oblasť a sociálny fond (ďalej len fond)

Článok 29

Tvorba fondu

1/ Zamestnávateľ v súlade so zákonom č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov tvorí fond ako:

- a) povinný prídely vo výške 1 % a
- b) ďalšieho prídely najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len prídely zo základu).

2./ Zamestnávateľ je povinný každoročne zostaviť s odborovou organizáciou rozpočet sociálneho fondu na príslušný rok. Výška príspevkov s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov sa stanoví individuálne k potrebám pracoviska.

3/ Fond slúži na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Finančné prostriedky fondu sú vedené na osobitných účtoch zamestnávateľa.

4/ Na osobitný účet fondu sa finančné prostriedky prevedú do piatich dní po dni dohodnutom ako termín na výplatu miezd alebo plátov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

5/ Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31 januára nasledujúceho roku.

6/ Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roku.

7/ Tvorba sociálneho fondu na rok 2019 a čerpanie prostriedkov sociálneho fondu z roku 2018 je Prílohou č.2 tejto KZ. Každoročne budú tvoriť súčasť KZ.

Článok 30

Použitie fondu

1/ Príspevok z fondu možno poskytnúť v rozsahu podľa Kolektívnej zmluvy pre všetkých zamestnancov v závislosti od výšky finančných zdrojov aj ich rodinných príslušníkov (manžel(ka), nezaopatrené deti) a pre poberateľov starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku ,ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného, predčasného alebo individuálneho dôchodku. Čerpať sociálny fond učitelia a zamestnanci, ktorí majú skrátený úväzok budú čerpať podľa výšky úväzku.

2/ O použití finančných prostriedkov sociálneho fondu rozhodne komisia v nasledovnom zložení: SOŠV zastúpená riaditeľkou školy, ZO OZ pri SOŠV zastúpená predsedom ZO a ekonómka SOŠV.

3/ Finančné prostriedky fondu sa použijú na poskytnutie príspevku na:

- stravovanie zamestnancov,
- dopravu do zamestnania a späť,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- sociálnu výpomoc,
- doplnkové dôchodkové sporenie,
- účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- ďalšiu realizáciu sociálnej politiky.

4/ Príspevky z fondu vyplatené zamestnancovi sa zdaňujú v zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Pre zabezpečenie správneho zdanenia sa všetky zdaniteľné plnenia evidujú a realizujú cez výplatnú listinu zamestnanca.

Článok 31

Príspevok na stravovanie zamestnancov

1/ Na príspevok na stravovanie zamestnancov sa použijú finančné prostriedky fondu vo výške 30 % úhrnu povinného prídela a prídela zo základu.

2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,25 € na hlavné jedlo a 0,20 € na večeru.

5/ Zamestnávateľ umožní stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom – dôchodcom, ak o to požiadajú. U zamestnancov v dvoj zmennej prevádzke umožní večeru, alebo raňajky.

Článok 32

Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

1/ Finančné prostriedky na tento príspevok sa tvoria vo výške 20 % úhrnu povinného prídela a prídela zo základu.

2/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania verejnou dopravou a ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond. Pre rok 2015 sa takýto príspevok poskytne zamestnancovi, ktorý má funkčný plat menej ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR zistenej ŠÚ SR za rok 2013 to je 824,- EUR.

3/ Zamestnancovi poskytne príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa výšky preukázaných mesačných cestovných nákladov, nasledovne:

- Od 10,00 do 25,00 EUR – príspevok na dopravu 8,00 EUR mesačne
- Od 25,01 do 35,00 EUR – príspevok na dopravu 10,00 EUR mesačne
- Od 35,01 a viac príspevok na dopravu 12,00 EUR mesačne

4/ Podmienkou poskytnutia príspevku je podanie písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie:

- meno a priezvisko, adresu trvalého bydliska, z ktorého do zamestnania prichádza,
- miesto výkonu práce,
- vzdialenosť z miesta bydliska do miesta výkonu práce v km,
- druh použitého dopravného prostriedku,
- dennú výšku cestovného (povinnosť preukázať výšku výdavkov ich zdokladovaním – 2 cestovné lístky, jeden do práce a jeden z práce).

Článok 33

Príspevok na sociálnu výpomoc

1/ Finančné prostriedky určené na príspevok na sociálnu výpomoc sa tvoria vo výške 10 % úhrnu povinného prídela a prídela zo základu.

Tieto finančné prostriedky sa môžu použiť na:

- jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do sociálnej tiesne, a to do výšky 500 €,
- návratnú sociálnu výpomoc, a to do výšky 500 €.

2/ Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v mimoriadnych prípadoch nevinenej sociálnej tiesne, t.j. keď sa zamestnanec alebo jeho rodinní príslušníci dostanú do životnej situácie, že ani pri vynaložení maximálneho úsilia nie sú schopní zabezpečiť základné životné potreby svoje a svojich rodinných príslušníkov.

Ide o prípady sociálnej tiesne spôsobené napr.:

- živelnou pohromou,
- smrťou zamestnanca,
- smrťou manžela(ky) zamestnanca,
- smrťou nazaopatreného dieťaťa zamestnanca,
- preukázanou dlhotrvajúcou prácou neschpnosťou zamestnanca (minimálne 3 mesiace),
- preukázanou dlhotrvajúcou nezamestnanosťou manžela(ky) (viac ako 6 mesiacov),
- ťažkým úrazom zamestnanca.

3/ Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť v prípadoch, keď zamestnanec preukáže existenciu dôvodov, v dôsledku ktorých sa dostal prechodne do sociálnej tiesne, v ktorej nemá dostatok finančných prostriedkov na vyriešenie napr. získania bytu, resp. ubytovania, na vybavenie domácnosti nevyhnutným zariadením a pod.

4./ Návratná sociálna výpomoc sa môže poskytnúť zamestnancom, ktorých pracovný pomer trvá najmenej 5 rokov.

5/ Za účelom poskytnutia návratnej sociálnej výpomoci uzavrie zamestnávateľ so zamestnancom písomnú dohodu, v ktorej budú upravené aj ďalšie podmienky poskytovania.

6/ Nenávratné a návratné sociálne výpomoci budú poskytované iba do výšky schváleného rozpočtu fondu, pričom opodstatnenosť ich poskytovania v konkrétnom prípade bude posudzovaná komisiou na základe písomne j žiadosti zamestnanca zriadenou podľa čl. 30, bod 2 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 34

Sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov

1/ Na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov sa použijú finančné prostriedky fondu vo výške 30 % úhrnu povinného prídeltu a prídeltu zo základu.

2/ Zamestnávateľ môže na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov poskytnúť zamestnancovi príspevok na:

- rekreačnú starostlivosť – zájazdy a rekreácie organizované zamestnávateľom,
- športovú a kultúrnu činnosť – kolektívne branno-športové, kultúrne a spoločenské podujatia.
- dvakrát ročne podľa finančných prostriedkov na účte SF príspevok zamestnancom podľa výšku úväzku, na darčekové poukážky.

3/ Zamestnávateľ vyplatí jednorázovo zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 62 rokov sumu ak odpracoval:

- nad 5 rokov do 10 rokov 150 €,
- nad 10 rokov do 15 rokov 200 €,
- nad 15 rokov do 20 rokov 250 €,
- nad 20 rokov a viac 300 €.

Článok 35

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1/ Každý poistený zamestnanec dostane mesačný príspevok vo výške 5,00 €.

Piata časť
Záverečné ustanovenia

Článok 36

1/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2019. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosť ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzavretie novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva za predchádzajúce obdobie stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

2/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na podaný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od doručenia návrhu.

3/ Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

4/ S obsahom tejto kolektívnej zmluvy budú oboznámení všetci zamestnanci. Zamestnávateľ zabezpečí jej zverejnenie a zverejnenie prípadných dodatkov na internetovej stránke školy.

5/ Táto kolektívna zmluva je účinná dňom 02.01.2019.

6/ Táto kolektívna zmluva zrušuje platnosť kolektívnej zmluvy uzavretej zmluvnými stranami dňa 08.01.2015.

7/ Zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, pričom každá zo zmluvných strán obdrží po dva originály zmluvy.

V Nitre, dňa 02.01.2019

.....
Ing. Ján Trnka
za základnú organizáciu OZ

.....
Mgr. Edita Križanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Kritériá pre rozdeľovanie odmien pre jednotlivé organizačné úseky PEDAGOGICKÝ ÚSEK

1. Kvalita práce na vyučovaní: 0 – 15 bodov
 - a) využívanie názorných, aktivizujúcich, tvorivých a inovačných metód a foriem na vyučovacích hodinách
 - b) pedagogická tvorivosť
 - c) individuálna starostlivosť o žiakov s problémami v učení, práca s integrovanými žiakmi
 - d) práca s talentovanými žiakmi
 - e) využívanie IKT v edukačnom procese
 - f) opravy veľkých tematických písomných prác, štvrtročných, vstupných, výstupných, ročníkových previerok a previerok predpísaných štátnym vzdelávacím programom
 - g) vedenie ročníkových prác
 - h) zabezpečenie materiálu na realizáciu praktického vyučovania
2. Presné a včasné odovzdávanie požadovaných údajov zástupcovi riaditeľa školy (podklady do štatistík, charakteristík a hodnotenia žiakov, údajov o žiakoch): 0 – 5 bodov
3. Kvalita riadenia triednych kolektívov a spolupráca s rodičmi (riešenie konfliktných situácií a problémov, bežné administratívne práce): 0 – 5 bodov
4. Činnosť v komisiách (BOZP, inventarizačnej, škodovej, stravovacej a iných): 0 – 5 bodov
5. Kvalita práce garantov: 0 – 10 bodov
 - a) starostlivosť o učebné pomôcky (podľa výšky hmotnej zodpovednosti)
 - b) starostlivosť o pridelené učebne – upravenosť, výzdoba, nápaditosť, originalita
 - c) starostlivosť o knižnice a sklad učebníc
 - d) príprava a realizácia kultúrnych programov
 - e) príprava a realizácia vedomostných súťaží a kvízov
 - f) aktívna spolupráca s inými organizáciami
6. Zorganizovanie zaujímavých a netradičných akcií pre žiakov: 0 – 5 bodov
7. Náročnosť učiteľovej práce v 4. roč.: 0 – 5 bodov
8. Archivácia fotodokumentácie, spravovanie FB stránky školy: 0 – 5 bodov
9. Uvádzanie nového učiteľa do praxe: 0 – 5 bodov
10. Organizácia slávnostnej imatrikulácie prvákov: 0 – 5 bodov

11. Spolupráca na projektoch: 0 – 10 bodov
12. Prezentácia školy na verejnosti a v masmédiách: 0 – 10 bodov
13. Aktualizácia internetovej triednej knihy pravidelne k poslednému dňu príslušného mesiaca: 0 – 5 bodov
14. Príprava žiakov na olympiády a súťaže mimo vyučovania: 0 – 5 bodov
15. Príprava žiakov na športové súťaže: 0 – 5 bodov
16. Organizácia vzdelávacích podujatí, workshopov: 0 – 5 bodov
17. Príprava metodických materiálov, pracovných listov, učebných pomôcok a publikačná činnosť zamestnancov 0 – 5 bodov
18. Organizácia športových kurzov (lyžiarsky, plavecký, kurz ochrany života a zdravia, účelové cvičenia, alternatívne programy): 0 – 5 bodov
19. Tematická výzdoba školy: 0 – 5 bodov
20. Získanie sponzorskej finančnej a materiálnej pomoci škole: 0 – 5 bodov
21. Iné, neopakujúce sa aktivity podľa určenia (výmenné pobyty,...): 0 – 5 bodov
22. Príprava a realizácia exkurzií, blokových cvičení a výletov (garant): 0 – 5 bodov
23. Náročnosť práce v nematuritných ročníkoch. 0 – 5 bodov

V Nitre, dňa 02.01.2019

.....
Ing. Ján Trnka
za základnú organizáciu OZ

.....
Mgr. Edita Križanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Tvorba a čerpanie sociálneho fondu pre rok 2019

1) Tvorba SF	
- zostatok k 31.12.2018	4 838,62 €
- predpokladaná tvorba v roku 2019	12 000,00 €
- SPOLU	16 838,62 €
2) Čerpanie SF	
- príspevok na stravu	2 000,00 €
- príspevok na sociálnu výpomoc	1 000,00 €
- príspevok na DDP	900,00 €
- príspevok na životné jubileum	750,00 €
- sociálna politika (kultúra, darčkové pouk. a pod.)	9 188,62 €
- príspevok na regeneráciu	3 000,00 €

V Nitre, dňa 02.01.2019

.....
Ing. Ján Trnka
za základnú organizáciu OZ

.....
Mgr. Edita Križanová
štatutárny zástupca zamestnávateľa