

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.12.2012 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Veľká okružná 22, 01001 Žilina, zastúpenou Mgr. Róbertom Nemčekom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 bod b stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.12.2012 (ďalej Odborová organizácia)

a

Gymnáziom so sídlom v Žiline, Veľká okružná, IČO: 00160890, zastúpeným Mgr. Petrom Balkom, riaditeľom 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 bod b stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2012, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Róberta Nemčeka, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 20.12.2012 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

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

(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", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

(2) 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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

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

(3) Kolektívna zmluva na rok 2013 až 2018 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa podľa zákona č. 474/2008 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“) a ich zamestnancov.

(4) Obsahom KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

(5) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3. písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

(6) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom **1. januára 2013 a skončí 31. decembra 2018**, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet pre príslušný kalendárny rok, alebo pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky (čl. 7,9,10 a 27), a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ, ktoré platia bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda

odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ.

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

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

Príplatok za prácu vo sviatok

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

Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

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

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

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

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

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

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

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca predmetovej komisie a vedúceho zamestnanca a na základe prijatých kritérií.

Osobné príplatky od 01. 01. 2013 do 31. 12. 2018 bude zamestnancom zamestnávateľ vyplácať podľa kritérií schválených na príslušný kalendárny rok, prípadne školský rok.

Výšku osobného príplatku môže zamestnávateľ znížiť alebo odobrať v prípade:

- zmeny rozpočtových pravidiel,
- ak zamestnanec nedodrží podmienky na priznanie osobného príplatku,
- zhoršenia pracovných výsledkov,
- ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný,
- nepriaznivej finančnej situácie vyplývajúcej z rozpočtu školy.

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 1% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie 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.

(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.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

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

(1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

(2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.“.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

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

Odmeny zamestnancom

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

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr 14 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej

päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume **2 funkčných platov**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho **2 funkčných platov**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.ZP.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti: s prevahou duševnej práce, administratívne, remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 Zákonníka práce a KZ vyššieho stupňa zamestnávateľ ustanovuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska počas vedľajších a mimoriadnych prázdnin žiakov alebo počas prerušenia prevádzky školy.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú možno zo zamestnancom zo skráteným pracovným časom (t.j. do 10 vyučovacích hodín týždenne) maximálne na 10 mesiacov v kalendárnom roku (§ 48 ods.4 písm. d) ZP).

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZ vyššieho stupňa na rok 2013, čl. II. ods. 2 je základná výmera dovolenky 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

(2) Dovolenka učiteľov, riaditeľky školy a jej zástupkyň je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(3) Čerpanie dovoleniek pedagogických zamestnancov:

- Pedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku v čase letných prázdnin minimálne 7 týždňov, v čase vedľajších prázdnin 2 týždne.

- Počas školského roka zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku len v mimoriadnych prípadoch (ošetrenie člena rodiny nad rámec ZP, úmrtie v rodine, dedičské konanie a iné nepredvídané rodinné udalosti) na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.

- Mimoriadnu súvislú dovolenku na zotavenie počas školského roka môže zamestnanec výnimočne čerpať na základe písomnej žiadosti, ktorú predloží zamestnanec riaditeľke školy s udaním dôvodu.

- V čase vedľajších prázdnin a iných výluk vyučovania, ak pedagogický zamestnanec nečerpá dovolenku, resp. náhradné voľno, umožní riaditeľka školy samovzdelávacie a ostatné činnosti v súvislosti s prípravou na vyučovanie aj mimo pracoviska.

(4) Pedagogickí i nepedagogickí zamestnanci čerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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

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

(2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

(4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodrzaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní 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 uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nespĺnenie dohodnutého záväzku v sume 500eur. 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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi a vnútornom predpise o postupe pri prijímaní, evidencii, vybavovaní a kontrole vybavenia sťažnosti. 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 (§ 13 ods.4 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) umožní využívať jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad 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.
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV podľa potreby, min.10 dní v roku

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch na povinných lekárskech prehliadkach a účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných radov ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň dní v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV podľa potreby, min. 5 dni v roku

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy aj na výkon verejnej funkcie (napr. poslanec mestského zastupiteľstva a pod. – ZP § 136).

(6) Zamestnávateľ poskytne pracovníkovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ZP na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, aj predvolaní, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovný čas, pokiaľ nejde o zavinenie zo strany pracovníka.

Článok 19

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

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

- vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP),
 - c) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
 - e) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
 - f) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta
 - do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa podľa potreby (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - o rozviazaní pracovného pomeru so zamestnancami,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o zmenách,
 - o hospodárskej a finančnej situácii, predpokladanom vývoji,
- pri hromadnom prepúšťaní o
- a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- 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/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

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

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

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s právnymi predpismi a ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP v znení neskorších predpisov) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
- d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g/ poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

n/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 22

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 BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

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

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad. Ak to vyžaduje Katalóg pracovných činností.

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/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zabezpečiť výšku náhrady príjmov 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v školskej jedálni pri Gymnáziu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Toto sa netýka zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(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. Zamestnancovi, ktorý sa z objektívnych dôvodov nemôže stravovať v tomto zariadení (doložené lekárskou potvrdením), poskytne ako náhradu stravné lístky. Tieto budú taktiež poskytnuté počas školských prázdnin tým zamestnancom, ktorí musia vykonávať pracovnú činnosť v škole a kedy im nie je umožnené stravovanie v stravovacom zariadení. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa osobitného predpisu (najnižšia hodnota stravovacej poukážky je 3,00 €). Zamestnanec má nárok na stravu (stravný lístok), ak odpracuje aspoň 4 hodiny počas pracovnej zmeny. Pracovník nemôže čerpať tento príspevok súčasne s poskytovanou výškou stravného počas služobnej pracovnej cesty.

(3) Na stravné alebo stravný lístok majú nárok po odpracovaní 4 hodín aj nepedagogickí zamestnanci, ktorí nastupujú do práce v popoludňajších hodinách mimo podávania školského obeda v školskej jedálni (upratovačky).

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(5) 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 minimálne 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancom stravovanie v školskej jedálni aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (prvý deň práceneschopnosti, deň ošetrovania u lekára, lekár sprievod ak vopred nevedel, že bude na ošetrovaní, prípadne sa na ňom zdržal viac ako štyri hodiny) a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

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

Uvedené pracovné voľno platí pre zamestnanca, ktorý je zaradený v pláne kontinuálneho vzdelávania na príslušný kalendárny rok.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 bod b) čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Tvorba a použitie sociálneho fondu a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom vo výške 1% a
b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v ČSOB, príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku. Vyhotovenie zabezpečí výbor ZO OZ pri Gymnáziu.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

Prerokované na pracovnej porade zamestnancov školy dňa: 20. 12. 2012

V Žiline 20.12. 2012

základná organizácia

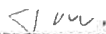
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha: A

Plnomocenstvo

Základného organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu, Veľká okružná 22, 01001 Žilina, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 20.12.2012 ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. Róberta Nemčeka, predsedu Základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2013, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie KZ na rok 2013 v mene našej základnej organizácie.

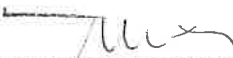
V Žiline dňa 20.12.2012



Za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Žiline dňa 20.12.2012.



Mgr. Róbert Nemček

Príloha: B

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

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

/2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.28 tejto KZ, zamestnancom a ich 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.

/3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 5600087130/5600.

/6/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

/8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa za školu p. Bajzová a za školskú jedáleň p. Kozáriková a predseda odborovej organizácie. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF jeho tvorbu a správne odvedenie na účet zodpovedná mzdová účtovníčka A. Pramuková.

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu – zamestnancov školy

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013 zo základu povinného prídeltu na rok	
a/ povinný prídelt vo výške 1%	5600 €
b/ ďalší prídelt podľa §3 odst.1b – 0,05%	280 €
	Spolu: 5880 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	3210 €
b/ dary a životné jubileá (30, 40, 50, 60 rokov)	200 €
c/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť a iné	1750 €
d/ príspevok na zdrav. úkony (chrup, okuliare)	360 €
e/ príspevok pri dlhodobej PN viac ako 3 mesiace	360 €
	Spolu: 5880 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu – zamestnancov školy

1. Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 €
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 €
3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ktorí sa nestavujú v školskej príspevok vo výške 0,30 € tento príspevok je na kultúru, šport. Na príspevok vzniká nárok ak zamestnanec odpracoval viac ako 4 hodiny za svojho pracovného času v pracovnom dni. Príspevok sa vypláca podľa dohody buď 2x do roka k 30.6, alebo 1x do roka k 31.12.

2. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 50 €
- pri príležitosti životného jubilea: a/ 30 rokov – 30 €
b/ 40 rokov – 40 €
c/ 50 rokov – 50 €
d/ 60 rokov – 60 €

4. Sociálne výpomoci – nenávratné

Vzor tlačiva “Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci” je v prílohe. Zamestnanec predloží správcovi fondu vyplnené a potvrdené tlačivo podľa predtlaču. Prílohy k žiadosti sú uvedené v texte:

4.1. Príspevok na špeciálne zdravotné úkony (chrup, okuliare)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na špeciálne zdravotné úkony, v ktorom sú zahrnuté aj náklady na zdravotný materiál maximálne vo výške:

- a/ stomatologické - 30 €
- b/ okuliare na predpis - 30 €

Za špeciálny zdravotný úkon sa považuje pre účely týchto zásad chrup, okuliare.

4.1.1. Poskytovanie príspevku na špeciálne zdravotné úkony

Príspevok na špeciálny zdravotný úkon poskytne správca fondu vtedy, ak zamestnanec predloží nasledovné doklady:

- Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci z prostriedkov sociálneho fondu v prílohe
- Potvrdenie príslušnej očnej optiky o úhrade nákladov, prípadne fotokópiu poukazu na okuliare alebo optickú pomôcku, ktorú predpísal očný lekár/ka.
- Potvrdenie zubnej ambulancie o výške nákladov, kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne a náklady, ktoré hradí zamestnanec, dátum, podpis.
- Vyplatenie tohto príspevku môže zamestnanec požadovať **raz za tri roky**.

4.2. Príspevok na preklopenie veľmi ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN

zamestnanca – do výšky podľa interného predpisu . Za dlhodobú PN sa považuje doba dlhšia ako 3 mesiace. Sociálna výpomoc sa poskytne len vtedy, ak zamestnanec preukáže stratu na zárobku a maximálne do výšky čistého priemerného platu. O túto sociálnu výpomoc môže zamestnanec požiadať raz za rok a pri dlhodobej PN najmenej po ďalších 3 mesiacoch znovu, najviac však 2x za rok.

Prílohy: – potvrdenie ošetrojúceho lekára o začatí a ukončení, resp. trvaní PN a potvrdenie o strate na zárobku počas dlhodobej PN – vzor v prílohe

- Sociálna nenávratná výpomoc sa poskytuje v hotovosti, platí sa z nej daň a povinné odvody.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2013 ich účinnosť končí 31.12.2013.

Mgr. Peter Balko
riaditeľ školy

Mgr. Róbert Nemček
predseda ZO OZ PŠaV pri GVOZA

Ž I A D O S Ť

o poskytnutie sociálnej výpomoci z prostriedkov sociálneho fondu

Meno, priezvisko a titul:

Škola, školské zariadenie:.....

Pracovné zaradenie:

Bydlisko:

KONTAKT:

Rodné číslo:

Číslo účtu :.....

Žiadam o poskytnutie jednorazovej sociálnej výpomoci podľa zásad pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu na rok na preklopenie veľmi ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti.

Naposledy mi bol poskytnutý príspevok na preklopenie veľmi ťažkej rodinnej situácie v roku

V, dňa

.....
podpis žiadateľa

Riaditeľ školy, školského zariadenia – doporučuje – nedoporučuje:

(nehodiace - škrtnite

V, dňa

.....
podpis riaditeľa školy a pečiatka

Výbor ZO OZ-PŠaV – doporučuje - nedoporučuje:

(nehodiace - škrtnite)

V, dňa

.....
predseda ZO OZ PŠaV pri GVOZA

Príloha:

- potvrdenie ošetrojúceho lekára o trvaní PN s dátumom začatia a ukončenia práceneschopnosti,
- potvrdenie o strate na zárobku počas dlhodobej PN.

Názov a adresa školy:

Potvrdenie o strate na zárobku počas dlhodobej PN

Meno, priezvisko, titul:

Rodné číslo:

Adresa:

Doba PN od: do:

Predpokladaný hrubý príjem (za mesiac PN): Eur

Odpočítat' povinné zrážky:

- odvody do poisťovni (-)Eur

- daň zo závislej činnosti (-)Eur

- odpočítateľná pol. Na daňovníka (-)Eur

Čistý príjem (za celú PN) :Eur

Prepočet straty:

Čistý príjem:Eur

Nemocenské dávky: Eur

Rozdiel (+) alebo (-):Eur

Za správnosť údajov zodpovedá mzdová účtovníčka:

V dňa

.....
pečiatka a podpis

Poznámka: Za predpokladaný hrubý príjem sa berie do úvahy aktuálne zaradenie zamestnanca v čase PN t.j. platová tarifa a zvýšená platová tarifa, alebo platová tarifa a platový stupeň, **bez príplatkov a osobného ohodnotenie.**

Ž I A D O S Ť

o poskytnutie sociálnej výpomoci z prostriedkov sociálneho fondu

Meno, priezvisko a titul:

Škola, školské zariadenie:

Pracovné zaradenie:

Bydlisko:

KONTAKT:

Rodné číslo:

Číslo účtu :

Žiadam o poskytnutie príspevku na špeciálne zdravotné úkony(chrup, okuliare, operácia očí) podľa Zásad pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu na rok vo výške Eur. Naposledy bol poskytnutý príspevok vo výške Eur, v roku, za

V, dňa

.....
podpis žiadateľa

Riaditeľ školy, školského zariadenia - doporučuje – nedoporučuje:

(nehodiace - prečiarknite)

V, dňa

.....
podpis riaditeľa školy a pečiatka

Výbor ZO OZ-PŠaV - doporučuje – nedoporučuje:

(nehodiace - prečiarknite)

V, dňa

.....
predseda ZO OZ PŠaV pri GVOZA

Prílohy:

- potvrdenie lekára o vykonaní špeciálneho zdravotného úkonu
- potvrdenie o úhrade nákladov

Vzor výpočtu: **Potvrdenia o strate na zárobku počas dlhodobej PN**

Zamestnanec je zaradení nasledovne:

do platovej tarify: 622,00 €

zvýš. plat. tarify: 149,50 €

Spolu: 771,50 €

Predpokladaný hrubá mzda pri PN: 771,50 €

Odpočítat' povinné zrážky:

- odvody do poisťovni (-) 103,39Eur
- daň zo závislej činnosti (-) 69,24Eur
- odpočítateľná pol. Na daňovníka (-) 303,72 EUR

Čistý príjem (za celú PN) **598,87Eur**

Vzor výpočtu pre poskytnutie sociálnej výpomoci pri dlhodobej PN

Výpočet príjmu pri PN 55% z hrubej mzdy : $771,50 / 100 * 55 = 424,325 = 424,35$ EUR

Rozdiel čistý príjem - 55% z hrubej mzda : $598,87 - 424,35 = 174,52$ EUR

Z rozdielu: $174,55$ z toho 25% = 43,63 krát 3 mesiace = 130,89 EUR

Suma na vyplatenie zo sociálneho fondu na preklopenie veľmi ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN je vo výške 130,89 EUR.

Tento postup platí aj pri zamestnancovi, ktorí je zaradený platová tarifa a platový stupeň

Za predpokladaný hrubý príjem sa berie do úvahy aktuálne zaradenie zamestnanca v čase PN t.j. platová tarifa a zvýšená platová tarifa, alebo platová tarifa a platový stupeň, **bez príplatkov a osobného ohodnotenie**



Gymnázium
v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja
Veľká okružná 22, 010 01 Žilina

Dodatok č. 1.

Ku Kolektívnej zmluve na rok 2013 uzatvorenej dňa 20.12.2012 medzi ZO Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Gymnázium Veľká okružná 22 v Žiline zastúpení predsedom ZO OZ Mgr. Róbertom Nemčekom a Gymnázium, Veľká okružná 22 v Žiline zastúpenou riaditeľom školy Mgr. Petrom Balkom

Uzatvorená zmluva sa mení nasledovne:

Článok č. 7 ods. Osobné príplatky sa dopĺňa o bod 6, ktorého znenie je:

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte prostriedky vo výške 5% na zvýšenie tarifných plátov nepedagogických zamestnancov v súlade s uznesením vlády SR a zákonom o štátnom rozpočte na rok 2013.

Dodatok nadobúda účinnosť od 01.02.2013 so spätnou platnosťou od 1.1.2013 na vyplatenie zvýšenia tarifných plátov nepedagogickým zamestnancom.

V Žiline 31.01.2013

Mgr. Róbert Nemček
predseda ZO OZ PŠ aV
pri GVOZA

Mgr. Peter Balko
riaditeľ školy

Osobný príplatok za činnosť - pedagogickí zamestnanci :

2013-2014

	€
1. Paušál	2%
2. zástupcovia	70,- - 110,-
3. výchovný poradca	35,- - 70,-
4. vedúci PK	13,-
5. správcovia laboratórií, Ch, F, Bio, Inf, Tv	3,-
6. učiteľská knižnica	5,-
7. žiacka knižnica	20,-
8. predmetové knižnice	1,-
9. správcovia učebných pomôcok	3,-
10. kronika školy	17,-
11. vyučujúci učiari v triedach predmet:	
matematická trieda	
informatika	3,-
M	10,-
F	3,-
12. výber. test z Aj,Nj	
prijímacie skúšky	14,-
13. bežná údržba audiovizuálnych uč. pomôcok (Babál)	13,5
14. CO	11,-
15. starostlivosť o zeleň v budove	7,-
16. správca zborovne	7,-
17. koordinátor: prevencia závislostí	10,-
výchovy k manželstvu a rodičovstvu	7,-
enviromentálnej výchovy	7,-
18. triedni i učitelia	7,-
triedni učitelia 1. ročník	8,5
triedni učitelia 4. ročník	13,5
19. 1/4 ročné písomné práce - zálohová	0,5/žiak
jazyky /Sj,Aj,Nj,Šj/	
M	
20. súťaže, olympiády	
oprava úloh dom. kola	2,-/1 žiak
oprav úloh škol. kola	3,-/ 1 žiak
príprava úloh škol. kolo 1 kategória	16,-
SOČ 1 žiak, ktorý postúpi do vyššieho kola + platiť krúžok	4,-
21. starostlivosť o učiteľa nehovoriaceho po slovensky	4,-/mes.
22. práca na projekte	

Odmeny za činnosť - pedagogickí zamestnanci:

	€
1. príprava úloh na prijímacie skúšky 1 verzia (Sj,M,M-talent - dve verzie)	28,-
2. oprava písomných prác - prijímacie skúšky	7,-
3. oprava testov z Aj, Nj	4,-
4. lyžiarske kurzy - organizátor inštruktori nadčasová práca(2 hod. každý inštruktor) každý deň	14,-
5. nástenka, vitríny 1 nástenka	3,5
6. výstupné testy z tematických celkov v 1.,2.,3. roč. Test	10,-
7. krúžok prípravy žiakov na súťaže	3,5,-/hod.
8. krúžok odborný	3,-/hod.

dozor	1,5/hod.
9. práca v kabinetoch	2,-/hod.
/ príprava a výroba uč. pomôcok pre členov PK, nie na maturity/	
10. KOŽAZ / max. 3 dní/	14,-
nadčasová práca So,Ne,Sv - 1 deň NV + 2 hod	
ostatné dni - 2 hod. za deň	
11. exkurzie - organizátor	viacdňové mimo Žiliny
	14,-
	1-dňové mimo Žiliny
	7,-
	v Žiline
	2,-
pedagogický dozor - nadčasová práca /max. 2 hod. denne/	
12. súťaže, olympiády	
oprava úloh dom. kola - vyučovanie	2,-/1 žiak
oprav úloh škol. kola	3,-/ 1 žiak
príprava úloh škol. kola	1 kategória
	16,-
SOČ	1 žiak, ktorý postúpi do vyššieho kola + platiť krúžok
	4,-
13. Maturitná skúška - ústna	0,5/1 žiak
14. Komisionálne skúšky - príprava len na ústnu	2,-
	na ústnu + písomku
	7,-

1. olympiády v jazykoch škol. kolo	nadčasová práca
praktické úlohy	nadčasová práca

1.inventarizácia / kabinet, knižnica/	deň náhradného voľna
2. komisionálne skúšky skúšanie	náhradné voľno 1 hod. / 1 hod.
3. dozor pri komisionálnej písomnej skúške	náhradné voľno 1 hod./ 1 hod.

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ
POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA
Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM
ZÁUJME**

NA ROK 2013

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2013**

zmluvné strany

**zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade
s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov**

a

**Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky**

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

Všeobecný slobodný odborový zväz

uzatvárajú

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV,
KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODEĽA 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
NA ROK 2013**

Čl. I Všobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa 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 na rok 2013 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú:
 - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitosti v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
 - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
 - e) štátne fondy,
 - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
 - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
 - h) Slovenský pozemkový fond,
 - i) Slovenská akadémia vied
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak
 - l) zamestnávatelia, o ktorých to ustanoví osobitný predpisa ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. 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.

Čl. II Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ 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. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2013 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2013 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5 a č. 7 k zákonu o odmeňovaní.
4. Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce, môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2013 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2012 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2012, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2013 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
7. Celkový príděl do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídélom najmenej vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. III
Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV
Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2013, nadobúda účinnosť 1. januára 2013 a končí 31. decembra 2013.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2013 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy.
Závazky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 25 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 19. decembra 2012

Splnomocnení zástupcovia zamestnávateľov podľa § 3 písm. f) zákona o kolektívnom vyjednávaní
Vláda Slovenskej republiky zastúpená:

Robert Kaliňák
podpredsa vlády a minister vnútra

Peter Kažimír
podpredsa vlády a minister financií

Ján Richter
minister práce, sociálnych vecí a rodiny

Dušan Čaplovič
minister školstva, vedy, výskumu a športu

Zuzana Zvolenská
ministerka zdravotníctva

Združenie miest a obcí Slovenska zastúpené:

Jozef Dvonč
predseda

Samosprávne kraje zastúpené:

Pavol Frešo
predseda
Bratislavský samosprávny kraj

Tibor Mikuš
predseda
Trnavský samosprávny kraj

Pavol Sedláček
predseda
Trenčiansky samosprávny kraj

Milan Belica
predseda
Nitriansky samosprávny kraj

Juraj Blanár
predseda
Žilinský samosprávny kraj

Vladimír Majka
predseda
Banskobystrický samosprávny kraj

Peter Chudík
predseda
Prešovský samosprávny kraj

Zdenko Trebuľa
predseda
Košícký samosprávny kraj

Splnomocnení zástupcovia zamestnancov podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky zastúpená:

Anton Szalay
predseda SOZ zdravotníctva a sociálnych služieb a za KOZ SR

Pavel Ondek
predseda OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

Ivan Caban
predseda OZ zboru väzenskej a justičnej stráže

Marián Lacko
predseda SOZ zamestnancov obrany

Daniela Illéšová
predsedníčka OZ pracovníkov SAV

Mária Mayerová
predsedníčka SOZ verejnej správy

Marta Božková
predsedníčka OZ justície v SR

Miroslav Litva
predseda OZ polície v SR

Dušan Barčík
predseda Integrovaného OZ

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska zastúpené:

Mária Brigánová
viceprezidentka

Všeobecný slobodný odborový zväz zastúpený:

Pavol Sabo
prezident