

Kolektívna zmluva
uzatvorená dňa 21.februára 2012 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Nad Medzou v Spišskej Novej Vsi zastúpenou Mgr. Andreou Legátovou predsedníčkou základnej odborovej organizácie, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Sp. Novej Vsi Nad Medzou 1 IČO .35546042 zastúpenou, PaedDr.Julianom Sopkom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Č l á n o k 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.6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Odborová organizácia je združená v Rade základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy okresu Spišská Nová Ves, ktorej Štatút je zaregistrovaný na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky dňa 8.4.1997. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov a z plnomocnenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Legátovú, predsedkyňu odborovej organizácie.
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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOZV“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 skratka „KZvs“.

Č l á n o k 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatváranie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú , že nebudú v budúcnosti počas činnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Č l á n o k 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1.marcom 2012 a končí dňom podpísania novej KZ.

Č l á n o k 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 ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2012. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Č l á n o k 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Č l á n o k 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch exemplároch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 15 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy , právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Č l á n o k 7

Príplatky a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí, zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov **osobný príplatok** .
Zamestnávateľ sa zaväzuje výšku poskytovania osobného príplatku zamestnanca určiť na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorázových rozpočtových opatrení.
Znížiť výšku priznaného osobného príplatku sa zamestnávateľ zaväzuje len v prípade, ak zamestnanec, nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku.
V prípade nedostatku rozpočtových finančných zdrojov zamestnávateľ môže pozastaviť osobné príplatky na dobu neurčitú.
2. V jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne **príplatok za zmenu** mesačne v sume 2,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 ZOVZ (§ 13 ZOVZ),
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je **triednym učiteľom príplatok za výkon špecializovanej činnosti**, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % a zamestnancovi, ktorý je **uvádzajúcim učiteľom príplatok za výkon špecializovanej činnosti** v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca.
4. Za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi **kreditový príplatok** a začínajúcemu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi vyplatí **príplatok začínajúceho** pedagogického alebo odborného zamestnanca vo výške, ako upravuje zákon č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme - § 14 a § 14c.
4. 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 § 16 – 18 ZOVZ.

Č l á n o k 8 **Odmeny**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu. (§ 20 ods.1 písm. c/ ZOVZ)

Č l á n o k 9 **Výplata platu a preddavku na mzdu, zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom , ktorí si ich zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky z platu zamestnanca , ktorý je členom odborov, vo výške 0,50 % čistého mesačného príjmu v prospech OZ PŠaV, a uhradiť ich na účet Rady ZO, vždy do troch dní po splatnosti platu.
4. Zmeny v evidencii členstva v odboroch sa realizujú po odsúhlasení s predsedníčkou R-ZO .
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi zoznam členov odborovej organizácie.

Č l á n o k 10 **Odchodné a odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce **odstupné**, a to vo výške podľa § 76 ods.1 ZP a nad ustanovený rozsah ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca podľa bodu II ods.4 KZvs na rok 2012:
 - a) **2** funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok
 - a) **3** funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov ,
 - b) **4** funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov .
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume jeho **dvoch** funkčných platov (podľa §76 ods.6 ZP a nad ustanovený rozsah ZP vo výške jedného funkčného platu podľa bodu II ods.5 KZvs na rok 2012).

Č l á n o k 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 zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie v sume najmenej 2 % zúčtovaných platov zamestnancov určenej v zamestnávateľskej zmluve.

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

Č l á n o k 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancom okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 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 zák. č 553/2003 Z.z.).

Č l á n o k 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZvs, bod II. ods.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2012 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má v roku 2012 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Č l á n o k 14

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov a ich zástupcov, pedagogických asistentov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Č l á n o k 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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 porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, 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.

Č l á n o k 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor a plnenie záväzku k KZ (ak vzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu, o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody 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 alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,94 eur. 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.

Č l á n o k 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 kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Č l á n o k 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) možnosť používania telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady na svoj náklad,
 - c) poskytovať miestnosť na základe požiadania predsedu odborovej organizácie na vzdelávanie odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou Kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - d) priestory na zverejňovanie informácií ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Č l á n o k 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:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (ZVS)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 8 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 dovolení 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)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 písm. b/ ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- c) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
 - 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)
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne 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 (§ 234 písm. a) ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

Č l á n o k 20

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na tri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci troch rokov najviac trikrát (§ 48 ZP).
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do troch rokov alebo nad tri roky je možné len z dôvodu uvedených v ZP § 48 ods.4 a v prípade pracovného pomeru s učiteľom náboženstva, nultého ročníka, hudobnej výchovy, vychovávateľom, asistentom učiteľa, logopédom, špeciálnym pedagógom a školským psychológom (v zmysle ZP §48 ods.4 písm. d.).

Č l á n o k 21

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 132 ZP a zákonom NR SR č. 124 / 2006 Z. z. o BOZP, je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP.
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnym i a inými predpismi na zaistenie BOZP.
 - d) Kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) Zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom , vykonávať opatrenia na ich úpravu,
 - f) neposudzovať ako neplnenie so povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie a život,
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie, potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev a obuv,
 - h) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich využívanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi.
 - i) vydať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách.
 - k) Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Č l á n o k 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu plnenia 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje a odškodňuje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho odstavca odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. 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.

Č l á n o k 23 ***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č.462/2003 Z.z.)

Č l á n o k 24 ***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.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,26 €** na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ na základe písomných žiadostí umožní bývalým zamestnancom – dôchodcom stravovanie vo svojich zariadeniach.
6. Zamestnávateľ v zmysle ZP §152, ods.5b) bude zabezpečovať stravovanie aj zamestnancom, ktorých výkon práce je kratší ako štyri hodiny.
7. Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancom počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci.

Č l á n o k 25

Starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno 1 deň v roku s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičnom pobyte. Poskytnutie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Č l á n o k 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Č l á n o k 27

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený ako povinný príděl vo výške 1 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok..

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť***Záverečné ustanovenia***

1. Na úrovni školy, školského zariadenia v rokovaníach so zamestnávateľom , zastupuje členov odborovej organizácie výbor odborovej organizácie a jej štatutárny orgán – predseda ZO.
2. Všetky dokumenty vyplývajúce z kolektívnej zmluvy, mzdového predpisu, pracovného poriadku, Zákonníka práce, ktoré je potrebné prerokovať s príslušným odborovým orgánom , potvrdí okrem zamestnávateľa aj predseda odborovej organizácie (pri prevedení právomoci úsekový dôverník) pečiatkou a podpisom.
3. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v troch exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho pospisujú

V Spišskej Novej Vsi, dňa 21.2.2012

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

DOPLNOK č. 1

**Kolektívnej zmluvy
uzatvorenej dňa 26.februára 2010 medzi zmluvnými stranami :**

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Nad Medzou v Spišskej Novej Vsi

a

**Základnou školou so sídlom v Sp. Novej Vsi Nad Medzou 1
IČO .35546042 zastúpenou, PaedDr.Julianom Sopkom, riaditeľom školy**

Týmto dodatkom ku kolektívnej zmluve z 26.2.2010 sa upravuje článok 24 – Stravovanie, bod 4 nasledovne:

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,26 €** na jedno hlavné jedlo.

Účinnosť tohto doplnku č.1 KZ sa začína 1.9.2011 a končí dňom podpísania novej KZ.

V Spišskej Novej Vsi, dňa 12.9.2011

.....
Mgr.Andrea Legátová
základná organizácia OZ

.....
PaedDr.Julian Sopko
štatutárny zástupca zamestnávateľa

**Zoznam oboznámených zamestnancov
s Kolektívnou zmluvou od 1.3.2012:**

| | |
|---------------------------|-------|
| Mgr. Anna Ruttkayová | |
| PaedDr. Tatiana Višňovská | |
| RNDr. Alica Kačengová | |
| Mgr. Klaudia Balážová | |
| Mgr. Renáta Barabasová | |
| Bežilová Anna | |
| Mgr. Katarína Bryndzová | |
| Mgr. Dana Fabiánová | |
| PaedDr. Mária Geršiová | |
| Ing. Svetlana Hamráčková | |
| Mgr. Ľubomíra Hodáková | |
| Mgr. Marta Hojnošová | |
| PaedDr. Dana Hofericová | |
| Mgr. Monika Jankurová | |
| Bc. Iveta Jantošovitšová | |
| Mgr. Mária Uličná | |
| Bc. Timea Kittová | |
| Mgr. Eva Kolesárová | |
| Mgr. Jana Hančáková | |
| Silvia Karabinová | |
| Mgr. Mária Lenardová | |
| Mgr. Andrea Galdunová | |
| Mgr. Zuzana Žigrajová | |
| PaedDr. Iveta Mandáková | |

| | |
|----------------------------|-------|
| Mgr. Renáta Marčuková | |
| Ing. Darina Novotná | |
| Mgr. Želmíra Novotná | |
| PaedDr. Júlia Gondová | |
| RNDr. Beáta Hatalová | |
| Mgr. Barbora Pagáčiková | |
| PaedDr. Beáta Palková | |
| Mgr. Zuzana Pacáková | |
| Mgr. Anna Balažová | |
| Mgr. Miroslav Pollák | |
| Mgr. Daniela Duláková | |
| Mgr. Tomáš Sliva | |
| PaedDr. Ľudmila Smiková | |
| Renáta Spišáková | |
| Ing. Peter Špirka | |
| Ing. Katarína Špírková | |
| Mgr. Alena Švedová | |
| PaedDr. Dana Blahovská | |
| Ľubica Buňová | |
| PaedDr. Jozef Veisenpacher | |
| Mgr. Zuzana Petkáčová | |
| Mgr. Eva Mochňacká | |
| Mgr. Miroslav Murgáč | |
| Mgr. Zuzana Suľovská | |
| Bc. Lucia Turancová | |

Dana Režnická

Ing. Zuzana Tomajková

Bc. Roman Luňák

Helena Tkáčová

Anna Fábryová

Mária Fedorčáková

Mária Kravecová

Iveta Orlovská

Klaudia Richnavská

Jarmila Siváčková

Jarmila Štepitová

Jarmila Čižmáriková

Valéria Brutvanová

Terézia Klubertová

Zdenka Kožárová

Ivana Kiniková

Miroslav Sopkovič

Iveta Šromeková

Oľga Šomšáková

Vyššie uvedení zamestnanci svojimi podpismi potvrdzujú, že boli oboznámení s Kolektívnou zmluvou. Originál zoznamu s podpismi jednotlivých zamestnancov je uložený u ekonómky základnej školy.