

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
PRE ZAMESTNANCOV  
ZŠ V ŠTRBE**



**NA ROK 2020**

## **Článok I. Subjekty zmluvy**

Túto kolektívnu zmluvu (ďalej KZ) uzatvorili v zmysle § 2, odst. 2 a ods. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní:

Za zamestnávateľa : **Mgr. Ľubomíra Il'anovská - riaditeľka školy**

Za ZO OZ pracovníkov školstva a vedy zastupujúcu členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov : **Mgr. Mária Garajová – predsedníčka ZO OZ PŠaV / ďalej len ZO /**

## **Článok II. Základné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ sa vzťahuje a jej právne dôsledky sú na zamestnancov školských zariadení , ktorí sú členmi OZ PŠaV a na odborovo neorganizovaných zamestnancov.

## **Článok III. Vzájomné práva a záväzky**

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. je Výbor ZO, zastúpený predsedom ZO.
3. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.
4. ZO poskytne zamestnávateľ bezplatne pracovné priestory s nevyhnutným kancelárskym a prevádzkovým zariadením. Uhrádza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Bude uvoľňovať zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas na akcie OZ súvisiace so záujmami zamestnávateľa a zamestnancov bez zníženia mzdy, vrátane rokovaní vyšších odborových orgánov.
7. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrťročne organizovalo rokovanie Rady ZO OZ v dopoludňajších hodinách.

8. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľ využijú zákonom stanovené formy a metódy spolupráce a kolektívne vyjednávanie na vytváranie žiadúcej sociálnej klímy na pracovisku.
9. Zmluvné strany preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na druhej strane.

#### **Článok IV. Zamestnanosť**

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku.
3. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a rok po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.

#### **4. Odchodné a odstupné**

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, 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 dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a/ jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky

b/ dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamest-

nanca 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/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume funkčného platu zamestnanca.

/4/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

/5/ Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## **Článok V. Pracovno - právne vzťahy**

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ za odsúhlasené, prerokované, až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Zamestnávateľ umožní Výboru ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažnosti, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.
3. Pre účely pracovno - právnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ .
4. Na požiadanie ZO poskytne zamestnávateľ údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
5. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu školy na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
6. Podľa § 141 ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény a epidémie pracovné voľno s náhradou mzdy. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodnú na spoločnom postupe.

7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s Výborom ZO, neplatené voľno najviac na 3 mesiace s tým, že si dopredu zaplatia do fondov odvody z minimálnej mzdy za toto príslušné obdobie. Uprednostní pritom dôvody - zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
9. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu.
10. Vyjednávačov na kolektívne vyjednávanie za zamestnávateľa poveruje jeho štatutárny zástupca a za odborový orgán jeho predseda.
11. Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov z mesačného príjmu vo výške **0,5 %** a tieto odvádza na účet Rady ZO OZ PŠaV Poprad vedený vo VÚB v Poprade č. **78637-562/0200**.
12. Výška náhrady príjmu od prvého dňa pracovnej neschopnosti je **55% denného vymeriavacieho základu** zamestnanca

## **Článok VI.**

### **Odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie ( DDP )**

1. Odmeňovanie zamestnancov bude uskutočňované v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. V súlade s §7 odst. 4, zákona č. 553/2003 Zz, zamestnávateľ zaradí nepedagogického zamestnanca do 14 platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, sa určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
3. Sú to pracovné činnosti vykonávané nepedagogickými zamestnancami – ekonómky, mzdárky a vedúce školskej jedálne
4. Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek - odmien a osobných príplatkov.
5. Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle § 97 a 121 ZP a § 19 zákona 553/2003 Z.z.
6. Zamestnávateľ zrealizuje vyúčtovanie miezd a ich výplatu do 14. dňa nasledujúceho mesiaca.
7. Zamestnancovi bude vyplatená odmena pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa ZP a § 20 zákona 553/2003 Z. z., ak sú splnené nasledovné podmienky:

- a) zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50%
  - b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov vo výške jedného funkčného platu
  - c) v posledných 3 mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy, alebo pracovnú disciplínu
8. Výška príspevku na DDP je 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov. Z finančných dôvodov je výška príspevku na DDP 0,03 Eur.

## **Článok VII. Pracovný čas a dovolenka**

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je jeho pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok pre zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude dodržiavať pracovný poriadok podľa platnej legislatívy MŠ SR, platný od 12. 3. 2020. V prípade vypracovania vlastného pracovného poriadku bude prac. poriadok vydaný MŠ SR slúžiť ako vzorový. Pracovný poriadok vydáva zamestnávateľ iba po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. ( § 84 ZP )
3. Výmera dovolenky je stanovená § 103 ZP a KZ vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok. Nepedagogickí zamestnanci majú v súlade s ustanovením článku III. KZVS navýšenú dovolenku o 1 týždeň./7 týždňov/

## **Článok VIII. Starostlivosť o zamestnancov**

### **A. Pracovné podmienky**

1. Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa predlžuje na dobu 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
2. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.
3. Plán dovoleniek je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roku. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.
4. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.

5. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe o použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
6. Prídela do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1,25 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov za bežný rok.

## **B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz za dva roky školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.
2. ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP.
3. Zamestnávateľ v oblasti BOZP postupuje podľa zákona 124/2006 Z.z. v zmysle zmien a doplnkov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ZP.

## **C. Rekreačná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú. Uprednostní najmä tieto dôvody : kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetko-právne záležitosti, odborný rast.
2. Zamestnávateľ umožní na vlastnú žiadosť svojim zamestnancom zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie a exkurzno-vzdelávacie činnosti za vopred dohodnutých podmienok.
3. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok u vedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

## **D. Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v ŠJ.
2. Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ všetkým zamestnancom aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok. Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancov pracujúcich na dohody, ktorí vyučujú alebo zastupujú neprítomných zamestnancov.
3. Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancom neprítomným pre osobné prekážky alebo inú ospravedlnenú neprítomnosť v práci

4. Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažnosti na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci s Výborom ZO a stravovacou komisiou a vyvodí príslušné opatrenie.

#### **E. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie**

1. Zamestnávateľ vytvára všetky podmienky pre prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie podľa ZP. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska v čase prázdnin.

#### **Článok IX. Spory a sťažnosti**

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 152/1998 Z.z. o sťažnostiach.
2. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
3. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie zamestnávateľ - Rada ZO, prípadne zamestnávateľ - Výbor Rady.
4. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom zástupcu ZO.

#### **Článok X. Právna záväznosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia**

1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať. Schválené zmeny sa vykonávajú formou dodatku ku KZ.
2. KZ je právne účinná odo dňa podpísania. Platnosť tejto KZ je do podpísania novej kolektívnej zmluvy najdlhšie do **31. 3. 2021**
3. Kontrola plnenia KZ sa bude vykonávať priebežne.
4. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ .
5. Súčasti KZ :
  - Pravidlá tvorby a použitia SF
  - Rozpočet sociálneho fondu



6. Platnosť KZ potvrdzujú a súhlas s jej obsahom vyjadrujú svojimi podpismi:

V Štrbe dňa 13. 03. 2020

.....  
**Mgr. Ľubomíra Iľanovská**  
riaditeľka ZŠ Štrba

.....  
**Mgr. Mária Garajová**  
predsedníčka ZO OZ  
pri ZŠ v Štrbe