

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE ZAMESTNANCOV

**Základnej školy s materskou školou
Dostojevského ul. 2616/25, Poprad**

NA ROK 2021

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. Vladimír Tobis, riaditeľ školy

Za ZO OZ pracovníkov školstva a vedy zastupujúcu členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov : Mgr. Rastislav Kašprák – predseda 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 ZŠ s MŠ, Dostojevského ul. 2616/25, Poprad, 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 predseda 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. Uhradza 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 štvrtročne 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. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní všetkým členom odborej organizácie na štúdium odborných materiálov a pripomienkovanie zákonov a legislatívnych zmien.
10. Zmluvné strany preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na druhej strane.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä: návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 OVZ), týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len „úväzok“) najviac na obdobie školského roka (§ 7 ods. 3 ZoPZ), plán profesijného rozvoja (4ročný) (§ 40 ods. 4 ZoPZ).

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. Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou postupuje zamestnávateľ v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
4. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a polroka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.
5. 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa §76 ZP ods. 1
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa §76 ZP ods. 2
7. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.1 ZP a Čl. II bod 5 KZVS).
Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** v sume jeho dvojnásobku

funkčného platu (§76a ods.2 ZP a Čl. II bod 5 KZVS), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Odchodné sa navýši o jeden funkčný plat, ak zamestnanec odpracoval v organizácii viac ako 15 rokov /t.j. 3 FP/.

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 predsedovi 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 a tieto odvádza na účet Rady ZO OZ PŠaV Poprad vedený vo VÚB v Poprade č. 78637-562/0200.
12. Zmluvné strany sa dohodli, že podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v zmysle zmien a doplnkov zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca určí tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf platovej triedy do ktorej ho zaradil, závisle od dĺžky započítanej praxe.

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 v znení zmien a doplnkov a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek - odmien a osobných príplatkov.
3. Riaditeľ školy v spolupráci so ZO si vypracujú kritériá na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t.j. osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh. Tieto budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť KZ. Kritéria pre osobné príplatky a odmeny prekonzultuje riaditeľ školy s predsedom ZO.
4. Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle § 97 a 121 ZP a § 19 zákona 553/2003 Z.z.
5. Zamestnávateľ zrealizuje vyúčtovanie miezd a ich výplatu do 12. dňa nasledujúceho mesiaca.
6. Zamestnancovi bude vyplatená odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu v zmysle ZP a § 20 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 a 60 rokov veku, ak zamestnanec v organizácii odpracoval minimálne 10 rokov.
7. Výška príspevku na DDP je 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
8. **Odmena** (povinná v zmysle KZVS) – zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí odmenu (§20 g OVZ) vo výške 100 EUR každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov, ktorý nie je v skúšobnej ani vo výpovednej dobe. Odmena sa vyplatí v mesiaci december 2021 vo výplate za mesiac november 2021.

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 po prerokovaní so zriaďovateľom. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ PŠaV, inak je neplatný, § 84 ZP.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody (vid. Pracovný poriadok článok 18 bod 5)
3. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.
V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP)
Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.
4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)
5. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP **jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu**. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.

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 dovolení je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO OZ PŠaV 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 hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje vo výške 30 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca 1. – 3. deň a 55 % DVZ 4. - 10. deň.

B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz ročne 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 podľa § 4 zákona o BOZP a § 149 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. Zdravotnícka starostlivosť

1. Podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov raz za 3 roky umožní zamestnávateľ výkon preventívnej lekárskej prehliadky všetkým svojim zamestnancom. Ženám nad 40 rokov veku umožní najviac 1-krát ročne gynekologickú prehliadku.

E. 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.
3. Zamestnávateľ umožňuje chorým zamestnancom odnášanie stravy domov.
4. Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažnosti na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci s Výborom ZO a stravovacou komisiou a vyvodí príslušné opatrenie.
5. Počas prerušenia prevádzky v ŠJ zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky. Výdaj stravných lístkov bude uskutočňovaný štvrťročne, ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravu u iných výrobcov.

F. 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 a dôsledne dodržiava zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch.

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 predsedu 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 vykonajú formou dodatku ku KZ.

2. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

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 Poprade, dňa 1. 3. 2021

Mgr. Vladimír Tobis

.....
riaditeľ ZŠ s MŠ

Mgr. Rastislav Kašprák

.....
predseda ZO OZ PŠaV