

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 6. 8. 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou školou Janka Matúšku v Dolnom Kubíne, Kohútov sad 1752/4, IČO: 37808699, zastúpenou PaedDr. Máriou Andrisovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Janka Matúšku v Dolnom Kubíne, Kohútov sad 1752/4, zastúpenou Mgr. Alenou Žákovou, splnomocnenkyňou pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 26.02.2018 (ďalej odborová organizácia).

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas.
- 2) 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a namiesto označenia Dohoda o spolupráci medzi Radou základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Dolný Kubín a ZO OZ pri ZŠ Janka Matúšku v Dolnom Kubíne skratka „Dohoda“.
- 3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 7. augusta 2018 a končí dňom 31. decembra 2019, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

Článok 2

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 3

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.

- 2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenska vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- 3) Pedagogickým a odborným zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov, patrí dovolenska vo výmere 9 týždňov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 4

Pracovný pomer na dobu určitú

- 1) Zmluvné strany sa dohodli v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích, odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované v rámci projektov EÚ programu: Operačný program ľudské zdroje cez sprostredkovateľský orgán MŠVVŠ SR alebo Úradu práce v dolnom Kubíne.

Článok 5

Platové podmienky - plat, výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS a prílohy nariadenia vlády SR.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa plat určí podľa predchádzajúcej vety, tvorí prílohu tejto KZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, môže časť mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.
7. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 6

Príplatky, odmeny a náhradné voľno

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- 3) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu aj za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy. v závislosti od disponibilných finančných prostriedkov v príslušnom mesiaci.
- 4) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 3 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec podľa kritérií prerokovaných so ZO OZPŠaV (príloha 2 tejto KZ).
- 5) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnancom sa bude poskytovať náhradné voľno za prácu nadčas podľa osobitných kritérií, ktoré sú prílohou č. 3 tejto KZ.
- 6) Zamestnávateľ poskytne jeden krát v kalendárnom roku 2 dni náhradného voľna počas školských prázdnin zamestnancom školskej jedálne za činnosti, ktoré sú nad rámec ich pracovnej náplne (pranie a údržba pracovného odevu, utierok, uterákov).

Článok 7

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu 4 tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 a 2 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla na začiatku školského roka na celý školský rok. Pridelený OP sa prehodnocuje na začiatku kalendárneho roka v návaznosti na pridelený rozpočet príslušného kalendárneho roka.
- 4) 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 kritériá).
- 5) Zamestnávateľ vyčlení objem finančných prostriedkov na zvýšenie plátov nepedagogických zamestnancov na úrovni zodpovedajúcej minimálne 15 % ich tarifných plátov. Zamestnávateľ tieto finančné prostriedky vyplatí nepedagogickému zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne vo výške najmenej 15 % jeho platovej tarify.

Článok 8

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) (*zamestnávateľ sa zrušuje alebo premiestňuje*) alebo písm. b) (*nadbytočnosť*) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume

- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume
- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Ak v dohode nie je uvedený dôvod, nárok na odstupné nevzniká.
- 4) 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 9

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k zmene alebo úprave KZ dodatkami.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v odseku 1 môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v novele zákona 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.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 9 tejto KZ.
- 5) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti v nich.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.
- 4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti, poslania odborovej organizácie a na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.
- 5) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 6) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 11

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.
- 2) Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 12

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 13

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) umožniť zamestnancom využívať na športové účely vlastné – školské telovýchovné zariadenia bezplatne,
- c) umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom 1 x ročne absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov v pracovnom čase,
- d) umožniť zamestnancom zúčastňovať sa ozdravných pobytov.

Článok 14

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Základná organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných alebo vedľajších prázdnin. Podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu v čase hlavných a vedľajších prázdnin poskytne príspevok na rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 15

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP **zabezpečovať zamestnancom stravovanie** zodpovedajúce zásadám správnej výživy **vo vlastnom stravovacom zariadení alebo priamo na pracoviskách** s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom 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.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške minimálne 55 % hodnoty jedla.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku počas dní školského vyučovania.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov 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 zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. (ZP, zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancov – kontinuálne vzdelávanie).

Článok 17

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1,5 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.
- 2) Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe 6.
- 3) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie sumou 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
- 4) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas kalendárneho roka 2018 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca vo výške 2 % jeho funkčného platu na základe písomne podanej žiadosti zamestnanca (príloha č. 5 – vzor žiadosti).
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu so všetkými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, v ktorých majú zamestnanci uzavreté účastnícke zmluvy najneskôr do 30 dní, ako sa o tejto skutočnosti dozvedel.
- 7) Výška príspevku zamestnanca na doplnkové dôchodkové sporenie sa rovná alebo je vyššia ako príspevok zamestnávateľa.
- 8) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Štvrtá časť

Článok 21

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať 1 krát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy vždy do konca februára príslušného kalendárneho roka.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, pričom každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný a pečiatkou opatrený exemplár. Z rovnopisu sa vytvoria 2 kópie, jedna do hlavnej zborovne školy a jedna do malej zborovne v žltej budove.
- 3) Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami, t.j. 6. augusta 2018. Týmto dňom stráca platnosť a účinnosť KZ uzavretá na roky 2012 – 2017 zo dňa 1. marca 2012 vrátane dodatku č.1 zo dňa 1. 3. 2013 a dodatku č. 2 zo dňa 22. 12. 2017.
- 4) Táto KZ nadobúda účinnosť dňa 7.8.2018.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Dolný Kubín, 06. 08. 2018

PaedDr. Mária Andrisová
riaditeľka školy

Mgr. Alena Žáková
predseda ZO OZ

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Janka Matúšku, Kohútov sad 1752/4, 026 01 Dolný Kubín, splnomocňuje týmto **Mgr. Alenu Žákovú**, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Dolný Kubín,

za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam:

Dolný Kubín,

Mgr. Alena Žáková
podpis