

**Základná škola s materskou školou Bolešov  
Štúrova 276, 018 53 Bolešov**

**OZ PŠaV Základná organizácia ZŠ s MŠ,  
Štúrova 276, 018 53 Bolešov**

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**NA ROK 2017 - 2020**

**JANUÁR 2017**

Základná škola s materskou školou Bolešov  
Štúrova 276, 018 53 Bolešov,  
zastúpená riaditeľkou školy Mgr. Alenou Paličkovou  
/ alej len zamestnávateľ /

a

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy  
Základná organizácia ZŠ s MŠ, Štúrova 276, 018 53 Bolešov  
zastúpená predsedkyňou PaedDr. Ivetou Králikovou

u z a t v á r a j ú

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2017 - 2020**

V zmysle zákona . 2/1991 Zb. pod a § 2 ods. 3 písm. d) o kolektívnom vyjednávaní  
v znení neskorších predpisov

### **Obsah kolektívnej zmluvy:**

- I. článok - Úvodné ustanovenie
- II. článok - Vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi
- III. článok - Riešenie sporov
- IV. článok - Pracovno-právne nároky a podmienky
- V. článok - Zabezpečenie zamestnanosti
- VI. článok - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
- VII. článok - Sociálne podmienky zamestnancov
- VIII. článok - Cestovné náhrady
- IX. článok - Odmeňovanie
- X. článok - Starostlivosť o kvalifikáciu
- XI. článok - Záverečné ustanovenia

**Základná škola s materskou školou Bolešov**  
**Štúrova 276, 018 53 Bolešov**

## **I. lánok**

### **Úvodné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva ( alej KZ) upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov zamestnávate a, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, medzi zamestnávate om a zamestnancami a medzi zamestnávate om a odborovou organizáciou.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vz ahuje sa na zamestnancov zamestnávate a, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný as a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na iasto ný úväzok. KZ sa nevz ahuje na zamestnancov zamestnávate a, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Cie om KZ je zabezpe i oprávnené záujmy, práva, potreby, životné a pracovné podmienky lenov odborovej organizácie a zamestnancov Základnej školy s materskou školou Bolešov, Štúrova 276, 018 53 Bolešov.
4. Zamestnávate uznáva v zmysle zákona . 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vz ahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávate mi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávate a ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti po as ú innosti tejto KZ spochyb ova vzájomné oprávnenie vystupova ako zmluvná strana tejto KZ.
5. KZ a jej rozsah sa môžu meni len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa ozna ia ako "doplnok ku KZ" a íslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeni ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finan né nároky v závislosti od prideleného rozpo tu na rok 2017-2020. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeni aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
7. KZ je uzatvorená d om podpísania a platí od 01. januára 2017 do 31. decembra 2020. Kolektívne vyjednávanie pre rok 2021 za ne najneskôr v novembri 2020.

## **II. LÁNOK**

### **Vz ahy medzi zamestnávate om a odbormi**

#### **1. SPOLO NÉ ZÁVÄZKY**

a/ Zamestnávate bude plne rešpektova postavenie a právomoci odborov (právo rozhodovania, právo spolurozhodovania, kontroly, právo prerokovania, právo na informácie) vyplývajúce zo Zákonníka práce a súvisiacich právnych predpisov. Taktiež odborové organizácie budú plne rešpektova postavenie a právomoci zamestnávate a vyplývajúce z platných právnych predpisov.

b/ Vzájomne sa informova o pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú druhého ú astníka tohto vz ahu, vrátane informácií o stanoviskách k pripravovaným všeobecne platným právnym predpisom.

c/ Rozvíja vzájomné vzťahy a spoluprácu zmluvných strán na základe kultúrnych medziľudských vzťahov.

d/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku III. tejto KZ.

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

f/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov.

## **2. SPOLUROZHODOVANIE**

Zamestnávateľ v rámci spolurozhodovania vopred prerokuje s odbormi :

- hromadnú úpravu pracovného času,
- vydanie a zmeny pracovného poriadku,
- výnimku pri výplate platu, ak je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutne potrebné (určenie miesta a času výplaty miezd),
- stanovenie podmienok a zásad hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu,
- určenie zaťaženia a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien,
- vydanie pravidiel o ochrane práce (BOZP),
- výpoveď ako okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- neospravedlnené zameškanie práce,
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
- skrátenie doby 14 dní, v ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi určité doby prerušenia dovolení na zotavenie,
- okruh pracovných činností (s prevahou manuálnej práce), ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšieho a najvyššieho platového stupňa.

## **3. PREROKOVANIE**

Vopred prerokuje s odbormi

- opatrenia zamestnávateľa a zamerané na organizačné a racionalizačné opatrenia na účelových stretnutiach, najmä v tých prípadoch, kde by z dôvodu nadbytočnosti dochádzalo k uvoľňovaniu pracovníkov tak, aby mohlo byť zohľadnené stanovisko odborov,
- upustenie od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody od zamestnanca, po uhradení dvoch tretín škody opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce, preradenie zamestnancov na inú prácu pri ich nesúhlase,
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom,
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
- vydanie vnútorného mzdového predpisu,
- vykonávanie periodických previerok BOZP,
- odstránenie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
- žiadosti žien a mladistvých na úpravu pracovného času,

- rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsobu jej úhrady nad 50,- €
- spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania,
- zamestnávateľ vopred prerokuje s odborom zásady odmeňovania, všetky zásadné zmeny v oblasti odmeňovania
- za iatok a koniec prestávok v práci,
- výkon práce nad a nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku

#### 4. INFORMOVANIE

Zmluvné strany sa zaväzujú navzájom si poskytovať potrebné sociálno-ekonomické informácie a to najmä:

- zamestnávateľ bude poskytovať odborom koncepcie a materiály, ekonomické rozborové hospodárenia a ďalšie informácie a materiály
- pozýva na gremiálne porady riaditeľa a zamestnávateľa a zástupcov odborov a to podľa potreby a závažnosti prerokúvaných materiálov
- pozýva na zasadnutie Výboru ZO OZ zástupcu zamestnávateľa a to podľa potreby a závažnosti prerokúvaných materiálov
- zamestnávateľ bude informovať odbory o dojednaných nových pracovných pomeroch o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru, ktoré nepodliehajú povinnosti predchádzajúceho prerokovania alebo súhlasu odborov
- zmluvné strany si budú navzájom vymieňať aktuálne poznatky súvisiace s hospodársko-ekonomickou, organizačnou, sociálnou starostlivosťou o pracovníkov a bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zámeroch personálnych zmien, sociálnej politike zamestnávateľa a v príslušnom roku, o rozpočte na príslušný kalendárny rok, o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.

#### 5. KONTROLA ODBOROVÝM ORGÁNOM (§ 149, ods. 1, 2 ZP)

1) Odborový orgán má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u zamestnávateľa. Prítom má právo najmä:

a/ kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa a pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa a s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetruje,

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

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

e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

2) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia uhrádza štát.

## **6. PRÁVA ZAMESTNANCOV, ODBOROV, POVINNOSTI ZAMESTNÁVATE A**

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu KZ nebudú obmedzovať práva alebo inak diskriminovať pracovníkov z dôvodu rasy, príslušnosti k národnosti, jazyku, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politickej strane, odborovej inosti, iných názorov a pod.

Krátkodobou voľnou zamestnancom pri výkone odborovej funkcie alebo pre účasť na odborových schôdzkach pre rokovanie vyšších odborových orgánov, pre školenie členov odborových orgánov uskutočňované so súhlasom zamestnávateľa a poskytne zamestnávateľ nevyhnutné pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 136 ods. 1 ZP).

Odbory majú právo pri výkone svojich oprávnení využívať pomoc expertov a expertných organizácií, ktoré si budú uhrádzať zo svojich finančných prostriedkov.

Volení funkcionári odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spoločne rozhodovať so zamestnávateľom v záležitostiach funkčného obdobia a v dobe 6 mesiacov po jeho skončení používajú zvýšenej ochrany.

Zamestnávateľ môže s nimi rozviazať pracovný pomer výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru len s predchádzajúcim súhlasom odborového orgánu.

Ide o členov Rady ZO, Predsedníctva Rady ZO, členov sekcií a komisií Rady ZO, členov ZV OZ, MV OZ.

Podľa prevádzkových možností zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú inos odborovej organizácie bezplatne a v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

### **7. a) Odstupné - § 76, ods. 1- 6 ZP**

Zamestnávateľ postupuje podľa ZP § 76, ods. 1

### **7.b) Odchodné - § 76a ZP**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú inosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiadá o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa a právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vplyv na výkon jeho práce.

Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa a právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov, dobu trvania pracovného pomeru, druh vykonávaných prác a ostatných náležitostí uvedených v § 75, ods. 2 ZP.

Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom rozpočte na rok 2017-2020,

ktoré určil zriaďovateľ – pre originálne kompetencie a MŠ SR – pre prenesené kompetencie ako aj o jeho zmenách.

Zamestnávateľ bude pravidelne štvorťročne informovať svoju odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske rozbor, informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností.

Zamestnávateľ poskytne svoje miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzavretou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

### **III. LÁNOK** **Riešenie sporov**

#### **1. RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV**

Pri riešení kolektívnych sporov budú zmluvné strany postupovať v zmysle ustanovení § 10 až § 14 zákona . 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní a závere nejasti tejto KZ. Takto budú riešené len spory o uzatvorení KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom zamestnávateľa.

A/ 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 zamestnancom) v dobe účinnosti KZ.

B/ 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, využijú sprostredkovateľa a na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (alej ministerstvo).

C/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom pod a predchádzajúceho odseku, využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

D/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok alebo výluky v zmysle zákona . 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR s Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **2. RIEŠENIE INDIVIDUÁLNYCH SPOROV**

Individuálne spory o plnenie záväzkov KZ, z ktorých vznikajú nároky priamo jednotlivým zamestnancom zamestnávateľa, sú riešené súdom za predpokladu, že sa nepodarí ich úspešné vyriešenie medzi zamestnancom a vedením zamestnávateľa a v rámci predchádzania individuálnym sporom.

A/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

B/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Zároveň 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.

### **3. RIEŠENIE INÝCH S ŤAŽNOSTÍ ZAMESTNANCOV**

A/ Sťažnosti, pripomienky alebo spory zamestnanca v pracovnoprávnej oblasti sa riešia za účasti zamestnanca, zamestnávateľa a ak to zamestnanec požaduje aj zástupcu odborovej organizácie. (Zákon č. 9/2009 Z.z. o sťažnostiach)

B/ Sťažnosti musia byť vybavené do 60 pracovných dní a výsledok sa oznamuje písomne.

C/ Členom odborového zväzu PŠaV na Slovensku poskytne odborový zväz bezplatné zastupovanie pri riešení pracovno-právnych sporov.

D/ Vo veciach sťažovateľa sa nesmú robiť priame ani nepriame zákroky, nesmie byť postihovaný za konanie, ktoré je predmetom sťažnosti, až do jeho vyriešenia. Sťažovateľ je i po podaní sťažnosti povinný plniť pracovné povinnosti.

## **IV. PRÁVNOK**

### **Pracovno-právne nároky a podmienky**

#### **1. PLAT A NÁHRADNÉ VO VÝCHOVNEJ PRÁCI**

A/ Plat a náhradné vo výchovej a výchovnej práci sa realizuje zamestnávateľom podľa platných predpisov. Za prácu vo výchovej a výchovnej práci a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovanie a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 422/2009 o rozsahu priamej vyučovacej a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov. Po dohode so zamestnávateľom si môžu zamestnanci erpa náhradné vo výchovej a výchovnej práci aj dlhšie ako do troch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode erpa náhradné vo výchovej a výchovnej práci v období prázdnin toľko hodín, koľko je ich vyučovacia povinnosť v daný deň. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.

B/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 50 % hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného vo výchovej a výchovnej práci.

C/ Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu



tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov.

D/ Ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodli na zriadení náhradného voľného za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľného.

## **2. PRÍPLATKY**

A/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu novej práce príplatok vo výške 25 % priemernej hodinovej sadzby funkčného platu.

B/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v sobotu a v nedeľu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

C/ Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

D/ Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

## **3. PREKÁŽKY V PRÁCI**

Pri prekážkach v práci bude zamestnávateľ postupovať v zmysle Zákonníka práce § 141 až 142.

## **4. DOVOLENKA**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov pod a KZ vyššieho stupňa. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka učitelia vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učitelia materských škôl je deväť týždňov v kalendárnom roku pod a KZ vyššieho stupňa.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi získať dovolenku pri dostatku dní dovolenky raz za 3 roky v prípade mimo hlavných alebo vedľajších prázdnin.

## **V. NÁROK**

### **Zabezpečenie zamestnanosti**

1/ Zamestnávateľ prerokuje s odborníkmi zamýšľané štrukturálne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, a to spravidla 3 mesiace pred ich uskutočnením t.j. daním výpovede. Zároveň s odborníkmi prerokuje opatrenia na možné obmedzenie alebo zamedzenie opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje rovnakým spôsobom informovať zamestnancov na pracoviskách, ktorých sa uvoľnenie bude týkať.

2/ Pri výpovedi pod a § 63 ZP zamestnávateľ prihliadne na osamelých zamestnancov trvalo sa starajúcich o deti do 15 rokov veku, na zamestnancov vo veku 5 až 2 roky pred nárokom na dôchodok.

3/ Zamestnávateľ zabezpečí vytváranie podmienok na zvyšovanie odbornosti a prehlbovanie

praktických skúseností pedagogických zamestnancov.

4/ Na zabezpečenie zamestnanosti, v súlade so zákonom zamestnávateľ pod a potreby možnosti umožní zamestnancom ďalšie vzdelávanie :

- ak sa jedná o zvýšenie kvalifikácie zamestnanca pre potreby zamestnávateľa
- ak sa jedná o zvýšenie kvalifikácie z dôvodov zmeny pracovného zaradenia zamestnanca postihnutého pracovným úrazom s trvalými následkami alebo chorobou z povolania.

Takýmto zamestnancom môže zamestnávateľ poskytovať pracovné úavy a ďalšie nároky v súlade s § 140 zákona .311/2001 Z. z. a uzatvorí s nimi písomné dohody.

5/ Ak zamestnanec študuje bez súhlasu zamestnávateľa, zamestnávateľ mu umožní úas na štúdiu a skúškach formou pracovného voľného na bez náhrady platu alebo erpanie náhradného voľného na za vykonanú prácu nad úas, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

6/ V prípadoch pracovných pomerov založených vymenovaním, po skončení výkonu funkcie zamestnávateľ dohodne so zamestnancom jeho ďalšie pracovné zaradenie.

7/ Dodržiava pod a ZP úas odborových orgánov na riešení otázok výpovede zamestnanca a osobitne § 64 o zákaze výpovede i ostatné § o zrušení pracovného pomeru (§ 73 a 74 ZP).

8/ Zamestnávateľ môže opätovne dohodnúť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, na vykonávanie prác pri nedostatku pedagogických zamestnancov s vyhovujúcou aprobáciou pre potreby zamestnávateľa a viac ako dvakrát za sebou na dobu určitú. (Novela Zákonníka práce úinná od 01.03.2010 § 48 ods. 4 písm. g)

## **VI. LÁNOK**

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

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 až 148 ZP a zákonom NR SR .124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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 pod a právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP

b/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie

c/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosť a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zistenie BOZP

d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, prí iných porúch a havárií

e/ zisťovať a odstraňovať prí iných pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu

f/ neposudzova ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonal prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život

g/ poskytova zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, pod a pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie ochranné pracovné prostriedky, umývacie, istiace a dezinfekčné prostriedky, pracovnú obuv, pracovný odev ...

h/ tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečiť riadne hospodárenie s nimi

i/ vydáva zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

j/ dbá na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečené dodržiavanie zákazu fajenia v celom areáli zamestnávateľa.

## **VII. LÁNOK**

### **Sociálne podmienky zamestnancov**

#### **1. STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV**

A/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

B/ Zamestnávateľ bude zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla + vhodného nápoja. V prípade uzavretej prevádzky ŠJ bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancovi stravné lístky v hodnote minim. 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. (Zákoník práce § 152 ods.4)

C/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa a 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.

D/ 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 0,04 € na jedno hlavné jedlo.

E/ Zamestnanci môžu so súhlasom riaditeľa a pri svojich významných životných jubileách využívať zariadenia ŠJ (prípadne iné priestory školy).

F/ Zamestnávateľ umožní zamestnancom odoberanie stravy v prvý deň PN, O R a neplánovaného LV a SR na O.

G/ Zo Sociálneho fondu sa vyčlení 400 eur ročne na spoločenské udalosti pre zamestnancov (vianočné posedenie, Deň učiteľov ...)

#### **2. ZDRAVOTNÍCKA STAROSTLIVOSŤ**

A/ Zamestnávateľ bude trvať na tom, aby sa všetci zamestnanci pred vznikom pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke.

B/ Zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvovať lekárske vyšetrenia a preventívnu lekársku prehliadku v čase voľných dní.

C/ Pri prerpaní LV alebo SR zamestnávateľ umožní zamestnancovi prera dovolenku alebo náhradné voľno pre návštevu lekára.

D/ Zamestnávateľ zabezpečí pracoviská nevyhnutnými hygienickými potrebami. Pravidelne prera kontroluje stav lekární na pracovisku a tieto dopĺňa podľa potreby.

## **VIII. LÁNOK**

### **Cestovné náhrady**

Zamestnancovi v pracovnom pomere, alebo občanom iným na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak je to dohodnuté, sa poskytujú náhrady výdavkov pri pracovných cestách v súlade so Zákonom o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov. Za pracovnú cestu zamestnávateľ považuje aj účasť zamestnancov na exkurziách poriadaných školou, prípadne iných podujatí organizovaných školou v súlade s pokynmi MŠ SR.

## **IX. LÁNOK**

### **Odmeňovanie**

1. Odmeňovanie zamestnancov sa realizuje v zmysle Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, záväzných právnych noriem v oblasti financovania, vnútorného platového predpisu a tejto KZ.

2. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou vypracuje kritériá na prera odmeňovanie osobných príplatkov, ktoré budú súčasťou KZ a vnútorného platového predpisu.

3. Zamestnávateľ pri poskytovaní osobných príplatkov zamestnancom sa zaväzuje postupovať takto:

a/ pre priznávanie osobných príplatkov zamestnávateľ použije objem mzdových prostriedkov zamestnancov pedagogických a nepedagogických inností podľa pridelených finančných prostriedkov skutočne vyplatených tarifných plátov. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ vo vnútornom platovom predpise.

4. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca (okrem pedagogického a odborného) do platovej triedy podľa najväčšej pracovnej innosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaž, ktorú má vykonávať v rámci opisu pracovných inností a splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie:

- ak zamestnanec má vykonávať pracovné innosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 2 až 7
- ak zamestnanec má vykonávať pracovné innosti spojené s prevahou duševnej práce, zaradí ho zamestnávateľ do niektorej z platových tried 3 až 12

5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat pod a príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

6. Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny v zmysle platných predpisov takto:

- pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške 400 € (pri zníženom úväzku zamestnanec dostane výšku funkčného platu).

7. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa a platovej triedy, do ktorej je zaradený – v závislosti od náročnosti riadiacej práce - podľa prílohy č. 6 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní.

8. Výška príspevku zamestnávateľa a na doplnkové dôchodkové sporenie bude vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

## **X. LÁNOK**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbá na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii v zmysle zákona č. 317/2009 Z. z.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa môžu poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov - § 140 ZP.

## **XI. LÁNOK**

### **Záverné ustanovenia**

1. O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude v zmysle Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní vyjednávať na návrh ktorejkoľvek zmluvnej strany. Ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto KZ, sú platné pre túto KZ v rozsahu, v akom sa ich dotknú.

2. Zmenu kolektívnej zmluvy možno uskutočniť po vzájomnej dohode výlučne písomnou formou. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ do 14 dní od ich predloženia.

3. Platnosť tejto KZ končí dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

4. Všetky kolektívne spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami budú riešené vzájomným rokovaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní.

5. Kontrola KZ sa bude vykonávať 2x ročne na spoločných zasadnutiach odborových organizácií a zamestnávateľa.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
7. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov zamestnávateľa a s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej obdržania, novoprijatých zamestnancov do 5 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.
8. Podpísaním tejto KZ končí platnosť kolektívnej zmluvy na rok 2016.
9. KZ musí byť zamestnancom školy k dispozícii kedykoľvek na požiadanie.
10. Pracovný poriadok, vnútorný platový predpis a zoznam osobných ochranných pomôcok sú samostatné vnútorné normy Základnej školy s materskou školou Bolešov.
11. Táto KZ je vyhotovená v 4-och exemplároch. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

#### **Prílohy:**

- .1 Plán uvoľnenia dovolení na rok 2017-2020
- .2 Kritériá pre rozdelenie osobných príplatkov
- .3 Zariadenia a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien
- .4 Vnútorný platový predpis
- .5 Sociálny fond

V Bolešove, dňa 31. december 2016

.....  
Základná organizácia OZ PŠaV

.....  
Štatutárny zástupca zamestnávateľa

## Príloha .2

### KRITÉRIÁ PRE ROZDELENIE OSOBNÝCH PRÍPLATKOV

Táto príloha sa vydáva v súlade s Vnútrošným platovým predpisom Základnej školy s materskou školou Bolešov - pre bližšie určenie osobného príplatku zamestnanca.

Meno a priezvisko zamestnanca \_\_\_\_\_ os. číslo \_\_\_\_\_

Celkový osobný príplatok: \_\_\_\_\_

#### Rozpis aktivít zamestnanca a ich finančné ohodnotenie v osobnom príplatku :

Vedenie PK a MZ

\_\_\_\_\_  
Správcovstvo kabinetov, odborných učebníc

\_\_\_\_\_  
Vyučovanie cudzích jazykov

\_\_\_\_\_  
Stála starostlivosť o interiér školy

\_\_\_\_\_  
Práca v 1. a 9.ročníku

\_\_\_\_\_  
Príprava žiakov na súťaže a olympiády

\_\_\_\_\_  
Iné aktivity (tvorba ŠkVP, vedenie knižnice, vedenie kroniky, vedenie skladu učebníc, výchovné poradenstvo, špeciálny pedagóg, koordinátor drogovej prevencie, environmentálnej výchovy, výchovy k manželstvu a rodičovstvu, mimoškolskej činnosti, koordinátor zberovej činnosti, správcovstvo počítačovej siete, školský časopis, školský rozhlas, spolupráca s MŠ, ŠVP a LV, realizácia a príprava školských a mimoškolských podujatí, príprava žiakov na vystúpenia pre verejnosť a kultúrnych programov, príprava darčiek pri rôznych príležitostiach, objednávanie časopisov a školských pomôcok ... )

alšie aktivity nad rámec pracovnej činnosti





## Príloha .4

### VNÚTORNÝ PLATOVÝ PREDPIS

#### 1. PLAT, PLATOVÉ TRIEDY A PLATOVÉ STUPNE

##### 1.1 Plat zamestnanca

Zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanoveným zákonom . 553/2003 Z.z.. o odme ovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme patrí plat, ktorým pre zamestnancov Základnej školy s materskou školou Bolešov je:

- tarifný plat
- osobný príplatok (pod a financií – nenároková zložka platu)
- príplatok za riadenie
- príplatok za výkon špecializovanej innosti :
  - a) triedneho u ite a
  - b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca
- príplatok za prácu nad as
- odmena (nenároková zložka platu)
- jubilejná odmena

Funk ný plat na ú ely zákona o odme ovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je sú et tarifného platu, zvýšenia tarifného platu, osobného príplatku, príplatku za riadenie, príplatku za výkon tried. u ite a, uvádzajúceho u ite a a doplatku v zmysle § 32 písm. b) zákona 553/2003.

##### 1.2 Tarifný plat

Zamestnancovi zaradenému do príslušnej platovej triedy patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupe , do ktorých je zaradený. Pedagogickí zamestnanci sa zara ujú pod a stupnice platových taríf pre pedagogických zamestnancov. Nepedagogickí zamestnanci sa zara ujú do príslušnej platovej triedy a platového stup a pod a základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (príloha .3 k zákonu .553/2003 Z. z.).

##### 1.3 Platové triedy

V zmysle zákona .553/2003 Z. z. o odme ovaní pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávate zara dí zamestnanca (okrem pedag. zam. a odbor. zam.) do platovej triedy pod a najnáro nejšej pracovnej innosti z h adiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej zá aže, ktorú má vykonáva v rámci opisu pracovných inností a splnenia kvalifika ných predpokladov vzdelania. Ak zamestnanec má vykonáva pracovné innosti s prevahou **duševnej práce**, zara dí ho zamestnávate do niektorej z platových tried **3 až 12**. Ak zamestnanec má vykonáva pracovné innosti remeselné, manuálne alebo manipula né s **prevahou fyzickej práce**, zara dí ho zamestnávate do niektorej z platových tried **2 až 7**. Uvedeného zamestnanca môže zamestnávate výnimo ne zara dí do 6. platovej triedy alebo 7. platovej triedy, ak na vykonávanie tejto pracovnej innosti **pod a rozhodnutia zamestnávate a sta í stredné vzdelanie** v príslušnom u ebnom odbore a zamestnanec má v tomto odbore prax najmenej 5 rokov.

##### 1.4 Platové stupne a zara ovanie zamestnancov do platových stup ov

Zvýšenie platovej tarify za zapo ítanú prax v kalendárnom roku od 1. 1 . predstavuje 1 % až do 16 rokov zapo ítanej praxe.

Za každý celý rok zapo ítanej praxe od 17 rokov až do 32 rokov zvýšenie platovej tarify predstavuje 0,5 %.

#### 1.4.2 Zapoítaná prax pod a tohto zákona je

a/ odborná prax

b/ prax pri vykonávaní pracovných inností, ktoré majú iný charakter ako pracovná innosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej innosti v rozsahu najviac dvoch tretín.

1.4.3. Niektorí zamestnanci s prevahou fyzickej práce budú zaradení do platových stupňov bez prihliadania na dĺžku zapoítanej praxe:

upratovacia .....- stupeň 12

školský ..... - stupeň 12

zamestnanci v ŠJ..... - stupeň 12

Zamestnávateľ zaradí v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. a zákonom č. 474/2008 Z. z. § 7 ods. 4 nezávisle od dĺžky zapoítanej praxe do platového stupňa 12 :

- administratívna zamestnanky a

- ekonómka

- vedúca ŠJ

#### 1.5 Kvalifikačné predpoklady (Nariadenie vlády SR č. 341/2004 Zb. z.)

Kvalifikačné predpoklady potrebné pre výkon práce vo verejnom záujme pre zaradenie do platových tried sú uvedené v katalógu pracovných inností, ktorý tvorí prílohu k zákonu č. 553/2003 Zb. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

#### 1.6 Zaradenie zamestnancov do platových tried ..... trieda / pracovné zaradenie

trieda 2

upratovacia

zamestnanec v prevádzke ŠJ (pomocný pracovník ŠJ)

trieda 3

zaujímavá kuchárka

školský

kuriér

trieda 4

kuchárka

trieda 5

-

trieda 6

-

trieda 7

pedagogický asistent bez odbor. kvalifikácie

administratívny zamestnanec - s ÚSV

trieda 8

vedúca ŠJ - ÚSV

vychovateľka - ÚSV pedagogická

samostatná ekonomická zamestnanky a - ÚSV

pedagogický asistent s odbor. kvalifikáciou

trieda 9/1 prac. trieda

u ite - VŠ pedagogického smeru – za inajúci pedagogický zamestnanec  
vychovávate ka - bakalárske štúdium pedagog.-vychov.

Samostatná ekonomická zamestnanky a – VŠ 1. alebo 2. stupe

trieda 10/1

u ite - VŠ pedagogická - samostatný pedagogický zamestnanec

trieda 11

u ite - VŠ nepedagogická – pedagogický zamestnanec s I. atestáciou  
VŠ pedagogická s I. atestáciou

trieda 12

u ite - VŠ pedagogický zamestnanec s II. atestáciou

## **2. PRÍPLATKY**

### **2.1. Príplatok za riadenie**

Vedúcemu zamestnancovi sa poskytuje na ocenenie náro nosti jeho riadiacej práce príplatok za riadenie. Príplatok sa priznáva riadite ovi školy, zástupcom riadite a školy a vedúcej školskej jedálne - pod a prílohy .6 zákona .553/2003 Z. z..

Rozpätie percentuálneho podielu z platovej tarify:

zástupca riadite a školy (zástupca štatutárneho orgánu) .....	10 až 30 %
zástupca riadite a školy .....	3 až 20 %
vedúca školskej jedálne .....	3 až 20 %

Riadite ovi školy ur uje príplatok za riadenie zria ovate v rozpätí 12 až 38 %.

V prípade neprítomnosti riadite a školy dlhšej ako 4 týždne patrí zastupujúcemu zamestnancovi príplatok za zastupovanie v zmysle § 9 Zákona 553/2003 Z. z.

### **2.2 Osobný príplatok**

2.2.1 Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov možno prizna osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa ur í pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.

2.2.2 O priznaní osobného príplatku pod a odseku 1. jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávate .

2.2.3 Limit osobného príplatku na ú ely odseku 2.2.1 je 100% platovej tarify najvyššieho platového stup a platovej triedy , do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy a prac. triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %.

2.2.4 Osobný príplatok sa u nových zamestnancov môže udeli spravidla po skúšobnej dobe (t.j. 3 mesiace). V prípade mimoriadneho pracovného nasadenia možno osobný príplatok udeli aj skôr.

Osobným príplatkom sa umožní diferenciacia zamestnancov, ktorí vykonávajú práce nad rámec svojich pracovných povinností (stále inosti – funkcie, ktoré sú vykonávané v prospech žiakov školy, u iných), práce rovnakého charakteru, ale s rozdielnymi výsledkami z hľadiska množstva, kvality a rozsahu, ako aj ohodnotenie náročnosti práce a dlhodobodosaovaných výsledkov vykonávanej práce. Kritériá na priznávanie osobných príplatkov tvoria samostatnú prílohu 2 ku kolektívnej zmluve.

### **2.3 Ostatné príplatky**

2.3.1 Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu.

2.3.2 Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o dennepretržitého odpočinok v týždni zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.

2.3.3 Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

## **3. ODCHODNÉ**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonáva zárobkovú inosť je viac ako 70 %, patrí zamestnancovi odchodné, ak požiadao poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne ďalšie odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce - určí kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre daný rok.

## **4. ODMENY**

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- a/ kvalitné vykonávanie pracovných iností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných iností vyplývajúcich z jeho pracovnej náplne
- b/ splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenéj tejto pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy
- c/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v zmysle kolektívnej zmluvy
- d/ poskytnutie osobnej pomoci pri požiarnej ochrane alebo živelných udalostiach, ich likvidácii a odstránení ich následkov, alebo pri iných mimoriadnych udalostiach, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu majetku, zdravia alebo života.

Návrh na poskytnutie odmeny vrátane jej výšky písomne podáva a odôvodní priamy nadriadený zamestnanca.

## **5. PRÁCA NAD ČAS**

Na prácu nadčas sa vzťahujú ustanovenia § 97 Zákonníka práce, zákona 553/2003 Z. z., vnútorná smernica riaditeľa školy o práci nadčas a poskytovaní náhradného voľného, ostatné právne normy a usmernenia ministerstva školstva.

U pedagogických zamestnancov sa za hodinu práce nadčas považuje jedna vyučovacia hodina alebo hodina výchovnej práce prevyšujúca základný úväzok.

Za hodinu práce nadčas prislúcha zamestnancovi funkčný plat zvýšený o 30% alebo si erpá náhradné vo no. Za hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi jedna hodina náhradného vo na. Náhradné vo no sa poskytuje zamestnancovi v ase ved ajších prázdnin. Riadite školy môže výnimo ne poskytnú náhradné vo no i v pracovné dni po as vyu ovania, max. však 2 dni po as školského roku. Na viac dní riadite školy poskytnú náhradné vo no zamestnancovi len v prípade lie enia zamestnanca, štúdia popri zamestnaní, príp. z iných závažných dôvodov.

Riadite školy je povinný presne rozvrhnú základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne ur i vyu ovacie hodiny a hodiny výchovnej práce prevyšujúce jeho základný úväzok, ktoré sa budú považova za prácu nad as.

Práca nad as vzniká aj zastupovaním neprítomného zamestnanca. Za prácu nad as poskytnú zamestnávate zamestnancovi náhradné vo no najneskôr do troch mesiacov po výkone práce nad as, pokia sa so zamestnancom nedohodne inak.

Práca nad as vzniká aj pri údržbe pracovných odevov nepedagogických zamestnancov, tých, ktorí ich majú pridelené. Za prácu nad as poskytnú zamestnávate zamestnancovi 1 de náhradného vo na za kalendárny rok, ktoré si vy erpá po as letných prázdnin.

Za prácu nad as, prevyšujúcu týždenný pracovný as (37,5 hodín týždenne) sa považuje aj:

- dou ovanie nariadené riadite om školy pri dlhodobej neprítomnosti žiaka z dôvodu choroby
- ú as na lyžiarskom výcviku
- ú as v škole v prírode
- ú as na výletoch a exkurziách prevyšujúca 7,5 hodín dennej pracovnej doby
- v súlade s vyhláškou .320 z r. 2008 Z. z. O základnej škole v znení novely 203/2015 Z. z. riadite školy umožní uskuto ni dvojd ové výlety a exkurzie v pracovných d och
- práca v prospech školy nariadená a so súhlasom riadite a školy

Ostatná innos zamestnancov nad rámec pracovných povinností bude zoh adnená pri odmenách alebo jednorazovom osobnom príplatku.

Riadite ovi školy, ktorý je štatutárnym orgánom, plat za prácu nad as pod a Zákona . 553/2003 Z. z. § 19 ods. 3 neprislúcha.

## **6. ODME OVANIE ZAMESTNANCOV VYSLANÝCH DO ŠKOLY V PRÍRODE**

Za prácu vykonávanú v škole v prírode patrí pedagogickému zamestnancovi (u ite ovi, vychovávate ovi) plat pod a mzdových predpisov tak, ako keby vyu oval a vykonával výchovnú innos v škole, t.j. pod a ustanovení Zákona . 553/2003 Z.z..

Pre prácu pedagogického zamestnanca v škole v prírode platí ustanovenie § 97 ods.1 ZP , že vyu ovacia hodina alebo hodina výchovnej práce prevyšujúca základný úväzok sa považuje za prácu nad as. Platí všeobecné ustanovenie o 7,5 hod. dennom, resp. 37,5 hod. týždennom pracovnom ase tzn., že rozsah priamej vyu ovacej povinnosti sa dop a alšou prácou (služba, pedagogický dozor...). Rozsah pedagogických povinností vychádza z ur eného plánu výchovno-vzdelávacej innosti, resp. rámcového programu výchovy mimo vyu ovania, ktoré sú konkretizované o. i. týždenným rozvrhom hodín a rozvrhom pedagogického dozoru nad žiakmi a rozpisom služieb. Po et nárokových hodín za prácu nad as u pedagogických zamestnancov v ŠvP sa ur uje na základe uvedených dokumentov a na základe ich porovnania so skuto ne odpracovaným asom po návrate zo ŠvP.

Za vyu ovanie v ŠvP patrí u ite ovi rovnaký plat ako keby vyu oval v škole. Odu ené hodiny v sobotu sa nepovažujú za prácu nad as, lebo základný úväzok je rozdelený na 6 dní v týždni.

Za prácu nad a po a dni pondelok až piatok patrí u i te ovi náhradné vo no a za sobotu a nede u finan né ohodnotenie ako za prácu nad a, pokia sa zamestnanec so zamestnávate om nedohodne inak.

Za výchovnú prácu v ŠvP prináleží vychovávate ovi rovnaký plat ako keby vykonával výchovnú prácu v školskom klube detí. Výchovná práca nad 8 hodín je považovaná za prácu nad a a je ur ená pod a harmonogramu.

Za prácu v d och pondelok až piatok prináleží vychovávate ovi náhradné vo no a za sobotu a nede u finan né ohodnotenie alebo náhradné vo no, pokia sa zamestnanec so zamestnávate om nedohodne inak.

V prípade, že v ŠvP nie je pomocný vychovávate , patrí vychovávate ke za každú hodinu neaktívnej asti pracovnej pohotovosti od 22,00 hod. do 6,00 hod. plat vo výške 50% hodinovej sadzby jeho funk ného platu. Ak po a neaktívnej asti pracovnej pohotovosti došlo po a jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nad a.

Pri harmonograme výchovnej práce po vyu ovaní sa prihliada na max. po et detí v skupine - 25 detí na jedného pedagóga. V tomto zmysle bude i upravená innos po vyu ovaní a nad asová práca u itieliek vychovávateľiek.

## **7. ODME OVANIE ZAMESTNANCOV VYSIELANÝCH NA LYŽIARSKY VÝCVIK**

Za prácu vykonávanú na lyžiarskom výcviku patrí pedagogickému zamestnancovi (u i te ovi, inštruktovi, vychovávate ovi) plat pod a mzdových predpisov tak, ako keby vyu oval alebo vykonával výchovnú innos v škole, t.j. v súlade so zákonom .553/2003 Z. z.

Vyu ovacia povinnos na lyžiarskom výcviku (denný výcvik) je stanovený spravidla na 6 hodín denne pre jedného inštruktora. Od 6,00 h. do 7.00 h. vzniká pedagogickému zamestnancovi 1 hodina nad asu. Od 15.00 h. do 22.00 h. je výchovná práca nad asovou prácou, pri om v popolud ajších aktivitách sa skupiny nap ajú do po tu 25 na 1 pedagóga. No ná pohotvos sa prepláca ako v škole v prírode v súlade so zákonom .553/2003 Z. z. Zamestnávate si vopred dohodne so zamestnancami vyslanými na lyžiarsky výcvik, akou formou si budú rieši nad asovú prácu (bu preplatením alebo erpaním vo na v ase prázdnin).

## **8. ODME OVANIE ZAMESTNANCOV ZA PRÁCE VYKONÁVANÉ MIMO PRACOVNÉHO POMERU (§ 223- 228a ZP)**

Dohoda o vykonaní práce

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohoda o pracovnej innosti

Pedagogickí zamestnanci:

Špeciálny pedagóg	7,00€ h
VŠ pedagogická	7,00 € h
VŠ nepedagogická	4,00/€
Bc/vyššie odborné	5,00 € h
ÚSV pedagogické	5,00 € h
ÚSV nepedagogické	4,50 € h
brigád. innos študenta	
Údržba a inštalácia po íta ovej techniky	8,00€ h

Pozn.: využíajúci cudzích jazykov budú odmeňovaní po vzájomnej dohode

Nepedagogickí zamestnanci:

ekonomické inžinierstvo	6,00 €/ h
technické práce	5,00 €
remeselnícke práce	3,50 €
upratovacia + pracovníčka v prevádzke	3,50 €
kuchárka	3,50€
školník	3,50 €
údržbár	3,50 €
správca telocvičnice a MI	6,50 €
správca knižnice	5,00 €

Zdravotníkom počas školy v prírode a počas lyžiarskeho výcviku sa vyplátí odmena:

so stredošk. vzdelaním 50,00 €/de

s vysokoškolským vzdel. 60,00 €/de

Vedúci krúžkov : 4,0 €na hodinu, najviac za 60 hodín ročne.

Príplatok za vedenie krúžkov bude vyplácaný vedúcim krúžkov v dvoch termínoch – v decembri za september – december a v júni za obdobie január – jún.

Výška odmeny a podmienky jej poskytnutia v závislosti od druhu a spôsobu vykonávanej práce alebo inžinierstva na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Nariadenia vlády MPAŠV č. 524/1991 Zb. z 29.11.1991 v znení neskorších predpisov budú stanovené v súlade so záväznými právnymi normami, morálky a občianskeho spolužitia.

## **9. SPLATNOSŤ A VÝPLATA PLATU**

Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr v nasledujúcom kalendárnom mesiaci - výplatný termín je určený do 15. dňa v mesiaci. Pri mesačnom vyúčtovaní platu je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých položkách platu a o vykonaných zrážkach.

## **10. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Výška funkčného platu nie je súčasťou pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ o výške funkčného platu, t.j. o zaradení do platovej triedy, pracovnej triedy a priznaní nárokových a nenárokových zložiek platu, rozhodne Oznámením o výške a zložení funkčného platu.

V súlade s § 231 ods. 1 Zákonníka práce bol tento vnútorný predpis prerokovaný so základnou organizáciou odborového zväzu PŠaV.

Zamestnávateľ poskytne vnútorný platový predpis v jednom vyhotovení ZO OZ a v jednom vyhotovení zamestnancom školy.

# TVORBA A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU NA KALENDÁRNY ROK 2017 - 2020

## lánok I.

### Všeobecné ustanovenia

1. Táto príloha Kolektívnej zmluvy upravuje podrobnejšie tvorbu, použitie, podmienky erpania, rozpo et a hospodárenie s prostriedkami Sociálneho fondu v zmysle zákona . 152/1994 ( alej len SF) v znení neskorších predpisov u zamestnávate a. Tvorba SF bude vykonaná formou mesa ných úhrad zo súhrnu hrubých miezd.
2. V priebehu roka sa môže rozpo et SF v jednotlivých položkách upravova pod a potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávate om a odborovou organizáciou.
3. Nevy erpané finan né prostriedky v kalendárnom roku sa môžu presúva do nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom ú te zamestnávate a, . ú.4501333004/5600 Prima banka
5. Príspevky zo SF podliehajú zdaneniu pod a platných predpisov a da ových zákonov, §5 ods. 1, písm. f . 595/2003 Z. z., a to 19 %.
6. Nárok na erpanie zo SF má každý zamestnanec ZŠ s MŠ Bolešov rovnomerne.
7. erpanie SF musí by odsúhlasené zamestnávate om a odborovou organizáciou. erpanie SF štatutárom školy musí by odsúhlasené starostom obce Bolešov.

## lánok II.

### Rozpo et Sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem SF na rok 2017:

a) povinný prídelen vo výške 1%:	4 356,0 €
b) alší prídelen pod a §3 ods. 1b vo výške 0,05%:	218,0 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov :	1 109,0 €
	<hr/>
Spolu:	5 683,00 €

## lánok III.

### Použitie a erpanie SF

#### 1. Stravovanie

A ) Zamestnávate poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,04 €

B) Stravovanie po as erpania dovolenky

Zamestnávate poskytne zamestnancom po as erpania dovolenky (v súlade s ods. 8a, § 152 ZP) stravné lístky v sume 3,40 €- 16 stravných lístkov zamestnancovi, ak má nárok na erpanie



celej dovolenky za kalendárny rok

Pri krátení dovolenky zamestnancovi (nástup do zamestnania po as kalendárneho roka alebo ukon enie pracovného pomeru po as kalendárneho roka) má zamestnanec nárok na pomernú as stravných lístkov

## **2. Sociálna pomoc nenávratná**

Zamestnávate môže poskytnú zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finan nej tiesne, nenávratnú sociálnu výpomoc do výšky 150,0 € v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie manžela, manželky, druha, družky
- živelná katastrofa, lúpež, vlámanie – ak vzniknutá škoda presahuje 1 500,0 €
- dlhodobá práceneschopnos zamestnanca, minimálne 6 mesiacov
- pri úmrtí zamestnanca, výpomoc sa vyplatí pozostalému manželovi/manželke, resp. úplne nezaopatrenej sirote

Sociálna výpomoc sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Žiados doloží zamestnávate ovi s príslušnými dokladmi ako sú napr. úmrtný list, potvrdenie o preukázate nosti vzniknutej škody, PN v trvaní 6 mesiacov.

Každú žiados o sociálnu výpomoc odsúhlasí zamestnávate po jej predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou.

## **3. Finan né dary**

- |  |         |
|--|---------|
| a) Finan ný dar pri prvom odchode do dôchodku (starobný, pred asný, invalidný) | 100,0 € |
| b) Finan ný dar pri 50. výro í narodenia                                       | 100,0 € |
| c) Finan ný dar pri 60. výro í narodenia                                       | 100,0 € |

## **4. Poistné**

Všetkým zamestnancom sa uhradí úrazové poistné - súhrnne až do výšky 300,0 €

## **5. Príspevok na spoločenské podujatia – De u ite ov, viano né posedenie vo výške 400,00 €**

### **lánok IV.**

#### **Záveré né ustanovenia**

1. SF je fondom zamestnávate a, ktorý je správcom fondu. Prostriedky vedie na osobitnom ú te a v plnom rozsahu zodpovedá za správnos ú tovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

2. Príkaz k úhrade z fondu podpisuje riadite školy a poverený len odborovej organizácie.

3. V prípade nevy erpania finan ných prostriedkov v jednotlivých položkách sa môže zostatok prostriedkov ú elovo presunú do inej položky pod a potreby. Presun prostriedkov musí schváli riadite školy a výbor odborovej organizácie.

4. Na príspevok z fondu s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a výbor OZ.