

Kolektívna zmluva

na rok 2017

uzatvorená dňa 11.01.2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku **pri ZŠ, Jarná 20, Žilina**, IČO 731029511, zastúpenou **PaedDr. Darinou Mahútovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 Štatútu základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 11.01.2017

a

Základnou školou so sídlom v Žiline, Jarná 20, IČO 37813277, zastúpenou **Mgr. Jánom Kotmanom**, riaditeľom školy

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 Štatútu odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 11.01.2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Darinu Mahútovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú

organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods. 8 ZP), ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo tele prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v zmysle § 47a Občianskeho zákonníka.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, t.j. články 7,9,10,11 a 25, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v šiestich kópiách ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ a člen OZ PŠaV – výboru s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - b) za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, okrem hodín práce nadčas čerpanej ako náhradné voľno.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- (3) V čase vedľajších prázdnin zamestnávateľ umožní uvedeným zamestnancom:
 - vzdelávanie podľa potrieb zamestnávateľa,
 - vedúcej ŠSZ, tajomníčke a administratívnej pracovníčke ŠSZ (v rozsahu najviac dvoch dní),
 - ostatným pracovníkom podľa aktuálnej potreby.
- (4) Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno za pranie uterákov, utierok, pracovných odevov za kalendárny rok nasledovne:
 - v rozsahu 6 dní vedúcej ŠSZ a administratívnej pracovníčke ŠSZ,
 - v rozsahu 10 dní ostatným pracovníckam kuchyne,
 - v rozsahu 4 dní školníčke, údržbárovi a upratovačkám.
- (5) V prípade vyhlásenia chrípkových prázdnin, na základe rozhodnutia príslušného orgánu prideli zamestnávateľ členovi ZO OZ – zamestnancovi náhradnú prácu. Ak mu ju nie je možné prideliť, zamestnanec čerpá dovolenku alebo náhradné voľno.

Článok 8

Osobný príplatok - odmena

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku - odmeny na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku – odmeny zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť priznaný osobný príplatok – odmenu podľa predchádzajúcich odsekov sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, vždy v dvoch výplatných termínoch – jún a november.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok – odmenu len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok – odmena priznaný (nesplní kritéria alebo podmienky).

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 10

Odstupné a odchodné

- (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, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného zárobku, 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** najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) trojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) 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** najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** najmenej 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.
 - (5) **Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi **odchodné**, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.).

Článok 12

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

V prípade pracovnej zmluvy na dobu určitú je možné túto uzatvoriť nad rámec Zákonníka práce (ZP) § 48 ods. 2 pri výkone prác asistenta učiteľa opakovane viackrát, než uvádza znenie uvedeného § ZP.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne, bez 30-tich minút na prestávku na obed.
- (2) Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2017 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať určité činnosti súvisiace s pedagogickou prácou ako aj ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18 roku veku. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl, riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) 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 zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie

dohodnutého záväzku v sume 333 € Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.3 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových organov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť – zborovňa školy, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e – mailom a využívanie internetu podľa potreby,
 - d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov

organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií (§ 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP),
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 333 € (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a) ZP),

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e) ZP),
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).
- (2) V prípade pracovnej zmluvy na dobu určitú je možné túto uzatvoriť nad rámec Zákonníka práce (ZP) § 48 ods. 2 pri výkone prác asistenta učiteľa a učiteľa náboženskej výchovy opakovane viackrát, než uvádza znenie uvedeného § ZP (§ 48 ods.4 písmeno d).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
 - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie,

- ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k zákona o BOZP),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
 - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
 - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - h) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
 - n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách (celý areál školy) a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
 - o) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v mesiaci apríl každoročne.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,
 - e) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem okrem liekov.
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).¹
- d) uhradiť pedagogickému a odbornému zamestnancovi 1 krát ročne preukázateľne aplikovanú vakcínu proti chrípke, najviac však vo výške 5% sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- e) zabezpečiť pedagogickému a odbornému zamestnancovi v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1x ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na preventívne predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú

¹ Podľa bodu III.2 KZVS v podnikovej KZ možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac však vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Povinnosť zamestnávateľa ustanovená v prvej vete sa nevzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zahraničí.

- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytnutím jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
 - a) bývalí zamestnanci – dôchodcovia zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
 - b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠ SR,
 - c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (pracovníci zubných ambulancií, psychologovia, atď.) – za plnú sumu ceny stravného lístka
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- (7) V prípade, že zamestnanec neakceptuje ponuku na stravovanie podľa bodu odseku (2) tejto zmluvy čo písomne potvrdí na tlačíve v prílohe E, stráca nárok na príspevok podľa odseku (3) tejto zmluvy ako aj na akýkoľvek príspevok v inej forme.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnanec sa sám stará o prehlbovanie kvalifikácie, prípadne jej zvyšovanie po vzájomnej dohode so zamestnávateľom.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a. Päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b. ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.
- (3) Ak trvá pracovný pomer pedagogického alebo odborného zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku k tohto článku.

- (4) Pracovné voľno podľa odseku 2 tohto článku čerpá pedagogický a odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 26

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom je vo výške 1 % podľa § 3 odst.1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do 15. februára nasledujúceho roka.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v šiestich exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po troch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Táto kolektívna zmluva ruší Kolektívnu zmluvu na rok 2016 zo dňa 11.01.2016 so všetkými jej dodatkami a prílohami.

Prílohy:

- A – Splnomocnenie
- B – Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii
- C – Kritéria na pridelovanie odmien, pridelenie náhradného voľna
- D – Oznámenie o neakceptovaní ponuky zamestnávateľa na stravovanie
- E – Zoznam OOO

V Žiline dňa 11.01.2017

PaedDr. Darina Mahútová
ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Jarná 20, Žilina
predseda základnej organizácie OZ

Mgr. Ján Kotman
riaditeľ školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Splnomocnenie

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, **Jarná 20, Žilina**, IČO 731029511, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č. 01-2017, zo dňa 11.01.2017, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto **PaedDr. Darinu Mahútovú**, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2017 v mene našej základnej organizácie.

Žilina 11.január 2017

.....
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Žilina 11.január 2017

.....
PaedDr. Darina Mahútová
predseda ZO OZ PŠaV pri ZŠ Jarná 20 Žilina

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- 2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.28 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. 030382007/5600 v Prima banke.
- 6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Miroslava Bednárová a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €za 1 obed.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- 1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za

kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Výška príspevku je najmenej 25% z celkových nákladov na dopravu.

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vlakom alebo autobusom (mimo MHD) vo výške 40 €, ak
 - zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
 - príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok,
 - zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 € mesačne) poskytne zamestnávateľ 1x ročne príspevok vo výške 40 €

Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
 - a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 120 €
 - b) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 330 €
 - ak je škoda vyššia ako 3 320 € maximálne vo výške 330 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody;
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

- 2) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

- 3) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky 120 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo,

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo,
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).
- 4) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine (zamestnanec samo živiteľ v rodine, bytové problémy, nezamestnanosť v rodine, invalidný dôchodca, ťažko choré lebo invalidné dieťa a podobne) diferencovane, môže byť zamestnancovi poskytnutá jednorazová výpomoc do výšky 120 €jedenkrát za štyri roky.
- 5) Pokiaľ zamestnancovi trvá PN viac ako 3 mesiace, z dôvodu straty na plate, na jeho písomnú žiadosť, môže mu byť poskytnutá sociálna výpomoc jednorázovo vo výške 70 €

Dary

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary k dátumu dovŕšenia veku a na písomnú žiadosť zamestnanca nasledovne:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50 – ho roku života, ktorý sa nezúčastnil poznávacieho resp. pobytového zájazdu poskytne príspevok na tuzemskú rekreáciu vo výške ceny ambulantného kúpeľného liečebného poukazu 100 €
- zamestnancovi pri dovŕšení 60 – ho roku života, ktorý sa nezúčastnil poznávacieho resp. pobytového zájazdu poskytne príspevok na tuzemskú rekreáciu vo výške ceny ambulantného kúpeľného liečebného poukazu 70 €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 35 €

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch nasledovne:

- Deň učiteľov – 20 €pre zúčastnených pedagogických zamestnancov,
- vyhodnocovacia porada – 20 € pre zúčastnených nepedagogických zamestnancov,
- kultúrna a športová činnosť – do výšky 35 € na osobu jeden krát ročne pre všetkých zamestnancov,
- vianočné posedenie – 10 €pre zúčastnených zamestnancov.

PaedDr. Darina Mahútová

ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Jarná 20, Žilina
predseda základnej organizácie OZ

Mgr. Ján Kotman

riaditeľ školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Kritériá na pridelenie náhradného voľna

pre pedagogických zamestnancov.

- Príprava žiakov na súťaže: Osmijanko, Maxík, MO, FO, CHO, olympiáda cudzích jazykov, HK, Slávik, Šaliarsky Matko, Rozprávkové vretienko, vedomostné, estetické, športové, výtvarné, Pytagoriáda.
- Riešenie problémových žiakov a integrovaných žiakov - plány (rozdielnosť práce triednych učiteľov, ktorí majú v triedach problémových žiakov (časté pohovory so zákonným zástupcom, komunikácia s ďalšími orgánmi, vedenie dokumentácie).
- Príprava a nácvik kultúrnych podujatí, programov: MDD, karneval, Noc Odvahy, vianočné besiedky, Deň otvorených dverí, Tvorivé dielne, Deň matiek, vystúpenia v MŠ, stavanie mája, organizovanie a zabezpečovanie podujatí pre učiteľov.
- Zápis žiakov do I. ročníka.
- Aktivity v rámci drogovej prevencie – environmentálne aktivity.
- Príprava školských relácií.
- Organizácia exkurzií a výletov.
- Organizácia výchovných koncertov, divadelných predstavení.
- Reprezentácia školy na verejnosti (vystúpenia žiakov, prezentácia v tlači, médiách).
- Práca na popularizácii školy, vzdelávanie sa v tejto oblasti.
- Sprevádzanie žiakov na súťaže (s poverením školy).
- Príprava besied (dopravná výchova, sex, drogy, ochrana prírody a človeka).
- Príprava žiakov 9. ročníkov na stredné školy.
- Zastupovanie neprítomných dozorkonajúcich na prestávkach (sčítanie minút).
- Sprevádzanie žiakov na exkurzie, divadelné predstavenia, výlety, účelové cvičenia, ŠvP, lyžiarsky a plavecký výcvik.
- Vychovávateľky – služby za chýbajúcich kolegov (ranná, dlhá).
- Zastupovanie OČR, PN, dovolenky, (ak si to pedagóg nedá preplatiť).

pre zamestnancov v Š J

- Zastupovanie , OČR, lekár, PN, dovolenka pokiaľ nie je požadované preplatenie
- Žehlenie obrusov.
- Pranie ochranných pracovných odevov.

pre T H P pracovníkov

- V súlade s výkazom o nadčasovej práci ktorú vedie školníčka.

Kritériá na pridelovanie odmien za práce nad rámec pracovných povinností

Pre pedagogických zamestnancov

- Vedenie MZ a PK.
- Vedenie kabinetov, knižníc, ŠKD, zodpovednosť za učebne, zborovne školy
- Vedenie kroniky.
- Riešenie problémových žiakov.
- Práca v ZO OZ ,Rade školy (problémy zamestnancov – ich riešenie, zasadnutia, tvorba KZ, jej doplnky, kultúrne podujatia pre zamestnancov školy, ich príprava, výlety pre zamestnancov a ich príprava, financie a ich vedenie).
- Získavanie sponzorstva pre triedu a školu.
- Maľovanie tried a ich estetická úprava.
- Organizácia spoločenských podujatí (DU ,vyhodnocovacia porada, kapustnica, výlety ...) v prípade neuplatnenia si náhradného voľna za vykonanú činnosť.
- Realizácia akcií z poverenia školy.
- Tvorba pracovných listov, testov, šablón.
- Práca v komisiách: stravovacia, sociálna, škodová, BOZP.

pre zamestnancov v ŠJ

- Pranie utierok.
- Upratovanie po maľovaní priestorov kuchyne.
- Získavanie sponzorov.

pre T H P pracovníkov

- Práce pridelované nad rámec pracovných povinností na príkaz riaditeľa školy.



Základná škola, Jarná 20, 010 01 Žilina
zsjarna@gmail.com www.zsjarna.edupage.org

Oznámenie

o neakceptovaní ponuky zamestnávateľa na stravovanie

Podľa zákona č.311/2001 - ZP § 152 ods. 1 a 2, je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách.

Základná škola Jarná stravovanie zabezpečuje poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení.

Svojim podpisom oznamujem zamestnávateľovi, že uvedenú ponuku stravovania **neakceptujem a nebudem** ju využívať.

Meno a priezvisko zamestnanca:

V Žiline

Vlastnoručný podpis:

Z o z n a m**osobných ochranných prostriedkov, vypracovaný v zmysle NV SR č.395/2006 Z.z.**

Profesia	Druh OOPP	OOPP chráni	druh nebezpečenstva	Pri práci a činnosti	Zdroj nebezpečenstva	Dĺžka použ.
Upratovačka	Ochranný pracovný plášť keprový	telo	F,CH, znečistenie odevu	čistenie, umývanie a upratovacie práce	odpadový materiál, chemikálie	12
	Pracovná obuv zdravotná s protišmykovou úpravou	nohy	F, pošmyknutie, pád	čistenie a umývanie	povrchy podlahových krytín, schody	12
	Ochranné pracovné rukavice 5-prstové gumové, prášok do rukavíc	ruky	F,CH, odretie, poškrabanie, ekzém rúk	vyberanie košov, umývanie WC – mís	dezinfekčné prostriedky, odpadky	6 PP
	Bavlnená vložka do rukavíc.	ruky	Nachladnutie	Čistenie	chlad	12
	Bezpečnostný pás	telo	F, pád z výšky	umývanie okien	práce vo výške od 1,5 m	48
Údržbár	Ochranný pracovný odev -montérky dvojdielne farebné, alebo kombinéza	telo	P,CH, znečistenie a poškodenie odevu	udržiavacie a čistiace práce, prenášanie materiálu	mechanické nečistoty, prach, smeti	12
	Pracovná obuv členková kožená	nohy	F, pošmyknutie, pád	práce v dielni, na rebríku, pri terénnych prácach okolo školy prenášanie bremien	prostredie, šmykľavý terén, materiál	12
	Ochranný pracovný kabát 3/4 prešívaný	telo	I, nachladnutie	udržiavacie a čistiace práce v zimných mesiacoch	počasie, chlad, sneh	48
	Pracovná obuv gumová čižmy	nohy	I, nachladnutie	nevyhnutná práca v daždi	počasie, mokré prostredie	36
	Ochranné okuliare, štít	oči	F, nečistoty poškodenie zraku	rezanie, hobľovanie, vŕtanie	úlet spracovaného materiálu	24
	Ochranný pracovný plášť do dažďa	telo	I, nachladnutie, premočenie	nevyhnutná práca v daždi	počasie	36
	Ochranné pracovné rukavice 5-prstové	ruky	F,CH, odretie, poškrabanie, porezanie	prenos materiálu, udržiavacie práce	materiál (plech, sklo) a prostredie	12
Školníčka	Ochranný pracovný plášť keprový	telo	F,CH, poškodenie a znečistenie odevu	udržiavacie práce a prenos materiálu	prostredie a mechanické nečistoty	24
	Pracovná obuv s protišmykovou úpravou	nohy	F, pošmyknutie, pád	udržiavacie práce	komunikácie, schody	24
	Ochranný pracovný kabát 3/4 prešívaný	telo	I, nachladnutie	udržiavacie práce v zimných mesiacoch, čistenie chodníkov od snehu	počasie, chlad	48
Učiteľ techniky, odborného výcviku a pri labor. cvičeniach a výtvarnej výchove	Ochrany pracovný plášť keprový	telo	F,CH, poškodenie odevu	práce na pozemku, práce v chemickom lab., práce pri výtvarnej výchove	mechanické nečistoty, hnojivá, chemické látky, farby	24

Profesia	Druh OOPP	OOPP chráni	druh nebezpečenstva	Pri práci a činnosti	Zdroj nebezpečenstva	Dĺžka použ.
	Ochranné pracovné rukavice 5-prstové gumové	ruky	F, odretie, poškrabanie, ekzém	umývanie a čistenie produktov (zelenina)	prostredie	24
	Ochranné pracovné rukavice 5-prstové kožené	ruky	F, porezanie, odretie	práce s plechom, drevom, rezanie, hobľovanie	prostredie	24
	Ochranné pracovné rukavice 5-prstové	ruky	CH, poleptanie	práce s chemikáliami	žieraviny	24
	Ochranné okuliare	oči	F, nečistoty poškodenie zraku	rezanie, hobľovanie, vŕtanie	úlet spracovaného materiálu	24
Vedúca ŠJ	Ochranný pracovný plášť keprový – biely	telo	F, poškodenie a znečistenie odevu, I, infekcia	kontrolná a riadiaca činnosť v prevádzke	mikróby, infekcia, možnosť nákazy a prenosu chorôb	12
	Čiapka, sieťka, čelenka (pri výdaji stravy)	hlava	I, infekcia	vydávanie potravín a výdaj stravy	masť, padanie vlasov	12
	Ochranná pracovná obuv zdravotná, členková s protišmykovou úpravou	nohy	F, pošmyknutie, pád	chôdza v mokrom prostredí	mokrú prostredie	12
Kuchárka	Ochranný pracovný odev (šaty) - biela farba, materiál keprový, alebo bavlnený	telo	F, znečistenie odevu, popálenie, obarenie	pri príprave surovín a varení	prostredie, kotle, sporáky, rúry, potraviny, suroviny	9
	Ochranná pracovná obuv členková s protišmykovou úpravou – zdravotná	nohy	F, pošmyknutie, pád	Chôdza	komunikácie, priestory kuchyne, skladov a p.	9
	Šatka, sieťka, čelenka na hlavu	hlava	I, infekcia	príprava stravy a výdaj obedov	masť, padanie vlasov	12
	Ochranná zástera igelitová	trup	F, pretečenie odevu, popálenie, obarenie	umývanie, vykosťovanie vyberanie horúcich jedál	náradie, zariadenie v kuchyni a mechanické nečistoty	12
	Ochranná zástera keprová biela	trup	F, znečistenie odevu I, infekcia	výdaj hotových jedál	hotové výrobky a prostredie	12
	Ochranné pracovné rukavice s kovovou sieťovinou pri umývaní riadu navyše	ruky	F, porezanie I, infekcia	vykosťovanie mäsa	pracovný nôž, salmonela, infekcia	24
	Ochranná pracovná obuv gumová	nohy	F,CH, premočenie, pošmyknutie I, nachladnutie	umývanie riadu a priestorov kuchyne	mokrú prostredie	12
	Pracovné rukavice gumové – dlhé pri nákupe prenášaní stravy	ruky	F,CH, porezanie I, infekcia, ekzém, pošmyknutie	umývanie riadu a čistenie vybavenia kuchyne	chemické a dezinfekčné prostriedky	3
Ochranný pracovný kabát 3/4 prešívaný	telo	I, nachladnutie	prenášanie a prevoz surovín, stravy a nákup potravín v zimných mesiacoch	počasie, chlad	36	

Poznámka: Dĺžka používania OOPP je uvedená v mesiacoch

Poskytovanie prostriedkov na osobnú hygienu, čistiace a dezinfekčné prostriedky

Pre všetkých sa poskytuje na jeden kalendárny rok:	4 ks toaletného papiera
Pre robotnícke profesie sa poskytuje na jeden kalendárny rok:	4 ks toaletného mydla 1 ks bavlnený uterák 4 ks ochranný krém na ruky (Indulóna, Marína)
Pre profesie: školníčka, údržbár:	6 ks Solvina

V Žiline 11.1.2017

Doplnok č.1

ku KZ na rok 2017

uzatvorenej dňa 11.01.2017

Zmluvné strany:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, Jarná 20, Žilina, IČO 731029511, zastúpená **Mgr. Annou Čelkovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 Štatútu základnej organizácie

a

Základná škola so sídlom v Žiline, Jarná 20, IČO 37813277, zastúpená **Mgr. Jánom Kotmanom**, riaditeľom školy

sa dohodli

na základe písomného návrhu riaditeľa školy Mgr. Jána Kotmana na týchto zmenách:

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 10

Odstupné a odchodné

ktorých znenie bolo:

- (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, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného zárobku, 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** najmenej v sume
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) trojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) 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** najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** najmenej 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.
- (5) **Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi **odchodné**, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

ktorého znenie bolo:

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.).

ich nové znenie je:

Článok 10

odstupné a odchodné

- (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, 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 mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného zárobku, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** v sume
- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) **Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi **odchodné**, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, (zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, vedúca ŠSZ, hospodárka, tajomníčka, účtovníčka) v zmysle § 7 ods. 4 Zákona 553/2003 Z. z. do najvyššieho platového stupňa podľa príslušnej stupnice platových taríf, do ktorej zamestnanca zaradil. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpísania je platný do konca kalendárneho roka 2017.

V Žiline 30.06.2017

Mgr. Anna Čelková
ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Jarná 20, Žilina
predseda základnej organizácie OZ

Mgr. Ján Kotman
riaditeľ školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Doplnok č.2

ku KZ na rok 2017

uzatvorenej dňa 11.01.2017

Zmluvné strany:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, Jarná 20, Žilina, IČO 731029511, zastúpená **Mgr. Annou Čelkovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 Štatútu základnej organizácie

a

Základná škola so sídlom v Žiline, Jarná 20, IČO 37813277, zastúpená **Mgr. Jánom Kotmanom**, riaditeľom školy

sa dohodli

na základe písomného návrhu riaditeľa školy Mgr. Jána Kotmana na týchto zmenách:

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 12

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

V prípade pracovnej zmluvy na dobu určitú je možné túto uzatvoriť nad rámec Zákonníka práce (ZP) § 48 ods. 2 pri výkone prác asistenta učiteľa opakovane viackrát, než uvádza znenie uvedeného § ZP.

ich nové znenie je:

Článok 12

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

V prípade pracovnej zmluvy na dobu určitú je možné túto uzatvoriť nad rámec Zákonníka práce (ZP) § 48 ods. 2 pri výkone prác asistenta učiteľa a špeciálneho pedagóga opakovane viackrát, než uvádza znenie uvedeného § ZP.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpísania je platný do konca kalendárneho roka 2017.

V Žiline 18.12.2017

Mgr. Anna Čelková

ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Jarná 20, Žilina
predseda základnej organizácie OZ

Mgr. Ján Kotman

riaditeľ školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa